

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

LES FORMES MODERNES DE LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 7 Mars 1933, à 14 heures

PAR

Jacques PRUNIÈRES

Licencié ès-Lettres

MEMBRES DU JURY :

Président : M. TRUCHY, Professeur.

Suffragants } M. OUALID, Professeur.
 } M. NIBOYET, Professeur.

PARIS
LES PRESSES MODERNES

IMPRIMERIE

45, RUE DE MAUBEUGE

1933

LES FORMES MODERNES
DE LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL



Digitized by the Internet Archive
in 2026

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

LES FORMES MODERNES DE LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 7 Mars 1933, à 14 heures

PAR

Jacques PRUNIÈRES

Licencié ès-Lettres

MEMBRES DU JURY :

Président : M. TRUCHY, Professeur.

Suffragants { M. OUALID, Professeur.
M. NIBOYET, Professeur.

PARIS
LES PRESSES MODERNES

IMPRIMERIE

45, RUE DE MAUBEUGE

1933

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



A MA MÈRE.

INTRODUCTION

Le travail est une nécessité devant laquelle l'homme ne peut normalement pas se dérober ; la presque totalité de l'humanité est en effet obligée, pour subvenir à ses besoins, même purement matériels, de se livrer à un travail professionnel dont le produit lui permet de vivre, grâce à l'utilisation méthodique de l'échange.

L'obligation de travailler, qui, pour beaucoup d'individus, est une contrainte subie à contre-cœur, peut, dans une certaine mesure, perdre ce caractère si les salaires payés en rémunération du travail fourni assurent aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie convenable, par rapport au milieu social où ils se trouvent.

La fixation du niveau des salaires, quels que soient le pays et la profession des ouvriers, repose en général sur les données suivantes : tout travailleur peut être considéré comme facteur économique et comme facteur social de la production ;

a) en tant que facteur économique, le travailleur a droit à un salaire dont il sera indispensable de choisir avec soin le type le plus approprié (salaire fixe, aux pièces, avec primes) pour assurer une rémunération équitable du travail fourni et permettre en même temps un abaissement du prix de revient ;

b) en tant que facteur social, il serait désirable que

toutes les entreprises capables de le faire (et toutes les entreprises sainement gérées peuvent le faire) tinssent compte de sa situation personnelle et lui accordassent une indemnité proportionnelle, si ce n'est progressive, aux charges de famille lui incombant.

Cette mesure, devenue en principe obligatoire, aux termes mêmes de la loi du 11 mars 1932, déjà adoptée depuis de nombreuses années par diverses industries, certaines exploitations agricoles, les administrations publiques et privées, permet de prendre en considération, d'une manière assez objective, la situation personnelle du salarié, qui cesse ainsi d'être un rouage anonyme et interchangeable de l'organisme économique.

Après avoir indiqué pour quelles raisons les tarifs fixes et aux pièces ne permettent pas d'obtenir une rémunération aussi élevée que les tarifs avec primes, dont l'application provoque néanmoins un abaissement corrélatif des prix de revient par l'augmentation de la productivité qui les accompagne, il restera à examiner les conséquences physiologiques et psychologiques de cette augmentation sur les travailleurs, ainsi que les effets des salaires modernes sur l'économie nationale des pays qui les ont adoptés.

CHAPITRE PREMIER

LES ÉLÉMENTS DÉTERMINANT LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

§ 1. — *L'élément économique : la valeur du travail fourni.*

Le salaire constitue l'un des éléments du contrat de travail, et son paiement par l'employeur est subordonné à l'accomplissement par le travailleur d'une tâche déterminée. Quel que soit l'objet de celle-ci, elle a pour résultat d'incorporer dans la valeur de la marchandise fabriquée le montant du salaire payé à l'ouvrier ; ce salaire, majoré des frais d'achat des matières premières et des frais généraux d'exploitation (location des locaux, intérêt et amortissement du capital engagé, impôts, charges sociales, assurances, etc...) détermine le plus souvent le prix du produit, c'est-à-dire la valeur exprimée en monnaie.

Le principal élément qui intervient dans la détermination du prix de revient des marchandises, ou des services rendus s'il s'agit d'une entreprise commerciale, est donc constitué par les salaires alloués au personnel des entreprises agricoles, commerciales et industrielles existantes. « La proportion des salaires incorporés dans les prix de revient s'élève en moyenne à 40 % » (1). Cette pro-

(1) Chiffre indiqué par Gino Olivetti dans son rapport présenté au Comité Europe-Etats-Unis en mars 1931, annexe 2.

portion va d'ailleurs en s'abaissant progressivement, à allure très lente, en raison de l'augmentation continue des capitaux immobilisés par l'industrie ; elle atteignait en 1849, 50 % environ aux Etats-Unis.

« Cette diminution continue est d'autant plus remarquable que les salaires, tant nominaux que réels, se sont fortement accrus depuis la révolution industrielle. La preuve la plus manifeste de ce relèvement permanent peut se matérialiser en comparant le pouvoir d'achat en blé d'un manoeuvre agricole en France de 1750 à nos jours. Son salaire en 1750 lui permettait d'acheter 3,8 litres de blé ; en 1800, 5,7 litres ; en 1890, 12,5 litres ; en 1930, 18 litres. En dépit d'une hausse effective du coût de la vie, l'accroissement des salaires lui a été parfois supérieur, notamment pour les ouvriers non qualifiés, élevant d'autant leur salaire réel, donc leur capacité d'achat et par suite leur niveau de vie » (2).

Il convient de noter que la rémunération du travail a été, et est même parfois, presque nulle (3) : cas du servage et du travail forcé ; dans cette seconde hypothèse, le maintien des salaires à un niveau très réduit n'est possible que si l'activité économique reste dans tous ses domaines sous le contrôle exclusif de l'Etat. Il est compréhensible que celui-ci, disposant de la force publique, puisse contraindre tels ou tels de ses sujets à travailler pour rien ou pour un salaire dérisoire.

On peut faire remarquer à ce sujet, que malgré la pression officielle qui s'exerce sur les travailleurs sovié-

(2) Gino Olivetti, rapport, 1931.

(3) Il faut au moins faire intervenir dans ce cas la nourriture, le logement et l'habillement.

tiques, l'esprit de discipline et de sacrifice collectif dont ils font preuve, plus particulièrement les jeunes qui n'ont pas connu d'autre régime économique et politique en Russie, permet à ce pays de réduire à un taux très faible le niveau des salaires, pour obtenir dans toutes les branches de la production le plus bas prix de revient. On sait comment l'influence favorable de ce facteur se trouve en grande partie écartée par l'insuffisante formation technique des ouvriers russes, mal familiarisés encore avec le maniement et la surveillance des machines modernes, dont la mise en marche a presque toujours été effectuée par des ouvriers spécialistes étrangers, américains et allemands en majorité. D'ailleurs, même sans tenir compte de ce fait, il semble peu vraisemblable que les gouvernants de l'U.R.S.S. aient intérêt, pour assurer l'avenir de la nation russe, à suivre une politique des salaires qui aurait pour résultat de réduire au strict minimum le niveau de vie des travailleurs dont ils ont la charge. Il est probable qu'en cette matière le point de vue primitif qui tendait à l'égalité des salaires fera place progressivement au principe de la rémunération proportionnelle au travail fourni, exactement comme dans les pays dits « capitalistes » de l'Europe occidentale.

Les Economistes font normalement dépendre le taux des salaires soit (4) :

1° — de la loi de l'offre et de la demande, résumée parfois sous la formule : « Quand deux patrons courent après un ouvrier, les salaires s'élèvent ; quand deux ouvriers courent après un patron, les salaires s'abaissent ».

(4) Cf. M. H. Truchy. Economie politique, t. II.

2° — de la théorie du coût de production du travail : le salaire de l'ouvrier serait fixé, sans grande variation possible, au niveau indispensable pour assurer son existence. Si le taux du salaire s'élève, le nombre des travailleurs s'accroît par suite de l'attrait qu'exerce une rémunération plus forte, mais cette augmentation provoque à son tour une diminution du salaire, le ramenant ainsi au minimum vital. Cette doctrine, dont l'intérêt n'est plus guère qu'historique, est liée dans une certaine mesure, — comme la théorie suivante, — aux principes énoncés par Malthus.

3° — de la théorie du fonds des salaires, d'après laquelle une partie du revenu national est destinée à rémunérer le travail salarié et qui fait varier inversement le niveau des salaires avec la population ouvrière. En effet, le fonds du revenu national affecté aux salaires reste immuable, ou n'augmente que très lentement ; par conséquent plus la population ouvrière augmente, plus les salaires diminuent. Cette théorie, qui va de pair avec celle de Malthus, obligerait la population ouvrière à rester stationnaire pour ne pas diminuer le niveau des salaires en augmentant de façon excessive le nombre des co-partageants.

4° — de la théorie de la productivité du travail : le salaire maximum d'une catégorie déterminée d'ouvriers sera la rémunération offerte par l'employeur à celui dont l'activité est encore nécessaire à son entreprise. Chaque travailleur valant, en principe, un membre quelconque du personnel employé, le patron réduira celui-ci en période de dépression économique afin de maintenir l'activité minimum requise pour faire face aux besoins de sa clientèle ;

si ces derniers sont réduits, le taux des salaires sera également faible. Si, par contre, une période d'activité succède à une période de dépression, l'employeur sera prêt, soit à augmenter son personnel pour en accroître la productivité sans élever les salaires versés, soit à en relever le taux pour éviter une mise au courant, plus ou moins longue, d'ouvriers inexpérimentés.

En tout état de cause, quelle que soit la théorie adoptée pour déterminer le montant des salaires, ceux-ci ne peuvent que suivre les variations du niveau général de l'existence.

Le maintien d'un régime où le travailleur intervient seulement comme facteur économique de la production, justifierait les doctrines de Frédéric Lassalle, notamment sa loi d'airain ; la consécration de cette formule n'aurait pu que conduire la classe ouvrière, consciente de sa force en matière politique où elle détenait la majorité électorale depuis le dernier tiers du XIX^e siècle, à des actes excessifs, dont le résultat aurait été déplorable.

Telle aurait été la reconnaissance légale du minimum de salaire, cristallisant les revenus d'une partie importante de la population sans possibilité de révision, mesure qui a donné de si graves mécomptes aux pays qui l'ont adoptée effectivement comme l'Australie, ou de façon détournée comme la Grande-Bretagne, en maintenant à un niveau trop élevé les indemnités de chômage, ce qui empêche pratiquement les salaires de diminuer. Dans ce dernier cas, en effet, même si le coût de la vie a subi une réduction qui devrait permettre un abaissement des prix de revient par une diminution corrélative des salaires, leur pouvoir d'achat restant sensiblement identique grâce à

une réduction préalable du prix de la vie, les ouvriers n'ont pas intérêt à travailler pour recevoir une rémunération à peine supérieure de quelques points à l'indemnité de chômage qu'ils touchent, celle-ci restant immuable (5).

Pour éviter cette mesure extrême les chefs d'entreprises ont estimé que le rendement de leurs usines resterait stationnaire ou s'affaiblirait même, s'ils s'obstinaient à ne considérer dans l'ouvrier qu'un facteur économique de la production. Le résultat de ces réflexions, condensées dans un article de M. E. Villey (6), est qu'en matière de rémunération du travail, il est impossible de faire abstraction de la situation personnelle du salarié, et qu'il doit être spécialement rémunéré à ce point de vue.

§ 2. — *L'élément social :*

la situation personnelle du travailleur.

De généreux esprits ont considéré, dès le développement de la grande industrie, que la dignité de l'homme s'opposait à considérer le travail qu'il fournissait exclusivement comme une marchandise, et à le traiter comme tel. Bien avant l'appel du Pape Léon XIII, de grands industriels alsaciens, les cotonniers Dolfus, de Colmar, estimaient que le patron devait à ses ouvriers « plus que leur salaire ». Cette idée, approfondie par l'Ecole Chrétienne dans le dernier quart du XIX^e siècle, s'est trouvée résumée dans la formule tirée de l'encyclique *Rerum Novarum* :

(5) Cf. l'article paru dans la revue d'Economie politique de mai 1931.

(6) Les tendances nouvelles de la rémunération du travail. Revue politique et parlementaire, 1923, tome 117, p. 24.

« le salaire doit être suffisant pour faire vivre l'ouvrier sobre et honnête ».

La générosité de ces principes, actuellement indiscutés puisque les allocations familiales sont devenues une obligation légale, serait sans doute restée à l'état de projet si la guerre mondiale n'était survenue. « L'élévation progressive du coût de la vie obligea l'Etat, seul fabricant du matériel de guerre, à ajouter au salaire du personnel des usines qu'il contrôlait, — c'est-à-dire presque toutes, — l'activité industrielle étant tournée exclusivement vers la défense nationale, — une part mobile, dénommée « prime de cherté de vie ». On superposait donc au salaire, — contre-partie de la valeur économique du travail fourni, — un élément variable, correspondant à l'appoint nécessaire pour permettre à l'ouvrier de conserver un niveau de vie analogue à celui d'avant-guerre » (7).

Par ailleurs, certains industriels de Grenoble, dès 1916, superposèrent au salaire revenant strictement à chaque ouvrier une indemnité dite : allocation pour charges de famille, variable avec la situation personnelle de l'intéressé.

Une fois la guerre terminée, on aurait pu croire que la concurrence allait à nouveau intervenir, pour réduire, — le cas échéant, — la part revenant au travail dans la production ; en cessant de rémunérer spécialement l'ouvrier, compte tenu de sa situation de famille.

Cette politique des salaires ne fut pas celle adoptée par la majorité des industriels français ; le système des allocations familiales présentait trop d'avantages pour

(7) Voir note précédente.

qu'on l'abandonnât, son maintien permettant d'attacher le personnel à son travail, donc, de faciliter dans une certaine mesure, le rapprochement, sinon la collaboration, — entre employeurs et ouvriers.

Le fonctionnement pratique de cette institution, que l'on examinera plus loin en détail, est lié à celui des Caisses de compensation auxquelles sont affiliés les industriels qui versent à leur personnel des allocations familiales.

La considération du facteur personnel en matière de rémunération du travail peut se rapprocher de la règle appliquée depuis 1917 en matière d'impôt direct : le contribuable étant frappé eu égard à ses facultés économiques. On trouve ici l'application, dans deux domaines différents, d'une politique généreuse ayant pour but de mettre un peu plus de justice dans les rapports sociaux.

En définitive, si important que soit le montant des allocations familiales payées, la partie essentielle du salaire de l'ouvrier est constituée par son élément économique, qu'il s'agisse du salaire au temps, aux pièces ou à primes.

CHAPITRE II

LES MODES SIMPLES DE LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL ET LEURS INCONVÉNIENTS

Les formes les plus simples de salaires sont le salaire au temps et le salaire aux pièces ; à ces deux modalités on peut ajouter certains salaires à forfait.

§ 1. — *Le salaire au temps.*

L'ouvrier est rémunéré à tant par journée de travail ou à tant par heure. C'est le mode le plus fréquemment utilisé dans l'agriculture, les services de contrôle de toutes les entreprises privées, les services publics pour les fonctionnaires. Il est d'ailleurs le seul possible dans ces domaines car l'application d'une formule plus moderne de salaire se heurterait à de grosses difficultés, surtout dans le domaine agricole où la productivité du travail dépend en grande partie des conditions du sol et des conditions atmosphériques.

§ 2. — *Le salaire aux pièces.*

Il consiste à rémunérer l'ouvrier à tant par unité d'objet fabriqué.

Il est de pratique courante dans la plupart des usines

où les opérations de fabrication sont divisées au point que chaque ouvrier est chargé d'une seule phase de l'usinage. On peut le trouver également dans certains services d'entreprises privées : banques, sociétés d'assurances (travaux de constitution de dossiers, de dactylographie). Pour les travaux agricoles ne pouvant s'exécuter qu'à la main, notamment dans le cas où les circonstances atmosphériques imposent la moisson à la faux, au lieu de pouvoir utiliser les moissonneuses-lieuses, les ouvriers sont rémunérés avec un tarif basé sur le nombre d'hectares moissonnés, ce qui constitue une variante du salaire aux pièces. Ce mode de rémunération est de règle en ce qui concerne la culture de la betterave et les soins particuliers qu'elle nécessite (binage-démariage-arrachage).

§ 3. — *Le salaire à forfait.*

Il peut être fixé :

a) soit par rapport au temps donné à l'ouvrier pour accomplir un travail déterminé ; s'il doit exécuter une tâche précise, payée F francs, en un nombre N de jours, et qu'il la réalise en un temps moindre, le bénéfice de la ou des journées gagnées est pour lui. Dans le cas inverse, exécution du travail en un temps supérieur au temps alloué, le salaire journalier se trouve réduit en proportion ;

b) soit de façon précise : l'ouvrier recevra un salaire déterminé pour une tâche à exécuter ; il sera libre de l'accomplir à la cadence qui lui conviendra le mieux.

Le salaire à forfait, dénommé parfois salaire à l'entreprise ou au devis (on l'applique sous ce nom dans les

services techniques des usines de l'Etat) constitue en réalité une modalité du salaire aux pièces, puisque le prix de revient de l'unité de l'objet fabriqué reste toujours immuable pour l'employeur.

Il est utilisé plus spécialement dans certaines industries de luxe, où l'on recherche plus le fini de l'ouvrage que la réduction du prix de revient. C'est le cas notamment des tisseurs en chambre de la région de Bohain, dont l'occupation principale, — mais non pas exclusive, — consiste à réaliser sur l'étoffe les dessins qui leur sont confiés par les industriels du textile du Nord. Ce travail est exécuté en grande partie par de petits producteurs agricoles, qui, en raison des fréquentes variations survenant dans la vente de ces tissus, ne travaillent que sur commande, donc de façon intermittente ; ils ne considèrent, de ce fait, le salaire fourni par cette tâche qu'à titre de salaire d'appoint.

Les canuts lyonnais se trouvent dans une situation identique à celle des tisseurs de Bohain, avec cette différence capitale que leur salaire étant la source unique de leurs revenus, leur existence est rendue très difficile quand l'industrie de la soie est touchée par une mesure fiscale ou douanière imprudente.

En définitive, on peut ramener le salaire à forfait au salaire aux pièces, puisque le prix de la tâche reste identique, quel que soit le temps mis pour l'exécuter.

Bien que le salaire au temps et le salaire aux pièces soient le plus fréquemment employés, on n'en peut conclure qu'ils assurent le maximum de production et le plus bas prix de revient pour le patron, ni le maximum de salaire à l'ouvrier.

§ 4. — *Leurs inconvénients.*

A) LE SALAIRE AU TEMPS. — Il assure au patron une productivité minimum du salarié qu'il emploie, mais ne peut lui donner plus ; l'ouvrier ne travaillera que le strict nécessaire pour ne pas être renvoyé. Par ailleurs, étant fixe, « il ne récompense pas l'effort individuel des meilleurs et provoque le nivellement des salaires sur un plan situé au-dessous de la moyenne. Ce sort semblable des travailleurs fait inévitablement naître l'idée de classe, crée la classe qui n'aura qu'une seule pensée : le relèvement général du salaire moyen commun.

« Le salaire à la journée assure bien à peu près les besoins journaliers, mais il est fixe et reste immuablement au même taux, et même — la vieillesse venue — n'est plus assuré.

« Le salaire fixe doit enfin être écarté pour des raisons d'ordre psychologique car son stimulus apparent est nul » (1).

On doit reconnaître, par contre, qu'un salaire fixe élevé donne d'aussi bons résultats qu'un salaire à prime ; la politique de salaire adoptée par FORD à cet égard est assez probante, mais elle va de pair avec une utilisation intensive du machinisme pour remplacer la main-d'œuvre rare et chère ; elle nécessite par conséquent des immobilisations de capital sans cesse accrues.

B) LE SALAIRE AUX PIÈCES. — Il peut tout d'abord assurer à l'ouvrier une hausse excessive de sa rémunération si le travail auquel celui-ci se livre est nouveau et s'il n'a pas donné lieu à un devis sérieux de la part du patron ; pour ne pas travailler avec perte ou simplement

(1) Bayle, Les hauts salaires, p. 29.

pour abaisser son prix de revient, ce dernier devrait améliorer son matériel. Mais cette solution, qui est la plus désirable pour maintenir le niveau antérieur des salaires, tout en réduisant le prix de chaque pièce produite (la productivité s'accroissant en proportion) n'est pas la plus fréquente. Le patron se contente de réduire le salaire ; les résultats de cette mesure se font sentir peu après : résultat matériel, diminution de la productivité, les ouvriers n'ayant plus la perspective d'un gain assuré ; — résultat psychologique, « destruction immédiate de la confiance des travailleurs, qui sont persuadés que leur patron est opposé au principe des salaires élevés » (2).

Ces conséquences fâcheuses viennent de ce que « le salaire aux pièces repose sur une idée chimérique : celle de la permanence, au cours du temps, du prix de l'unité d'ouvrage. Une expérience universelle de plus d'un siècle a démontré en effet que le tarif aux pièces est impraticable, impossible à maintenir pendant une durée assez longue pour ne pas motiver un mécontentement grave et justifié des travailleurs ; *l'activité* personnelle, si la base du tarif est estimée, l'activité mécanique et les modifications d'outillage, si la base est taylorisée ; l'encombrement du marché et l'abaissement du prix de vente, si favorable à l'acheteur, dans tous les cas, obligent à briser le contrat parce que la part fixe du bénéfice commercial attribuée à l'ouvrier par le tarif de salaire est trop grande, sinon au début de son application, mais au bout d'un temps relativement court » (3).

« La véritable cause de l'infériorité du travail aux

(2) Austin et Lloyd, *Le secret des hauts salaires*, p. 52.

(3) Bayle, *Les hauts salaires*, p. 577-578.

pièces, c'est qu'il est anti-commercial ; on conçoit que l'ouvrage étant payé un prix fixe à l'ouvrier, les frais généraux d'autant plus petits que l'administration est meilleure ne permettant, en général, qu'une réduction insignifiante du prix de vente, la production allant toujours en augmentant, il arrive un moment où le marché est encombré d'une marchandise à trop haut prix ; la clientèle habituelle est saturée, la clientèle nouvelle ne se forme pas parce que les prix se maintiennent trop élevés ; alors les cours s'effondrent et les patrons sont obligés soit d'arrêter leur industrie, soit de diminuer le prix de l'ouvrage. Avec ce tarif, l'ouvrier doit choisir entre le chômage et l'abaissement brutal du prix du travail ; il cherche à éviter l'un et l'autre par la limitation volontaire de sa production.

« Il en a toujours été ainsi et il en sera toujours de même avec le tarif proportionnel ; c'est une loi économique inéluctable que lorsque l'activité ouvrière augmente il faut que le prix de vente baisse afin d'assurer des débouchés nouveaux ; or, on comprend que ces débouchés peuvent être impossibles à combler, c'est-à-dire que le chômage peut être évité si le prix de vente descend rapidement, car il existe des centaines de milliers d'hommes qui peuvent être des acheteurs et des consommateurs nouveaux pour les articles de la vie courante si le prix de ceux-ci, par suite du progrès de la fabrication, devient accessible à leur bourse (4).

« Avec le tarif aux pièces, la grande production entraîne la rupture franche ou détournée des contrats de travail, l'abaissement périodique du prix de l'ouvrage ou

(4) Cf. l'exemple tiré de Michelet « Le Peuple », sur la baisse des cotonnades, cité par Dubreuil. Standards, p. 207.

le chômage ; l'ouvrier se défend comme il peut contre l'un et l'autre de ces maux en réduisant son effort productif, mesure qui finalement nuit aux intérêts industriels nationaux sans aucun effet vraiment utile pour lui » (5).

En définitive, le salaire aux pièces doit être proscrit pour un triple motif :

1°) économique : le prix constant de l'unité d'ouvrage.

Malgré l'influence du facteur vitesse, c'est-à-dire de l'intensité de la production, sur les frais généraux, ce prix constant ne permet pas la réduction du prix de vente capable de satisfaire le public et d'étendre indéfiniment le débouché ; l'obstruction du marché force l'industriel à abaisser le prix de la main-d'œuvre à des intervalles trop rapprochés.

2°) psychologique : les ouvriers réagissent violemment contre l'abaissement du prix de main d'œuvre par la grève ouverte, perlée, ou la limitation volontaire de leur production, d'où, à échéance plus ou moins éloignée, abaissement de leur niveau de vie ou émeute » (6).

3°) physiologique : il pousse l'ouvrier à produire plus pour augmenter son gain ou pour le maintenir à son niveau antérieur si le tarif adopté par le patron a été l'objet de réductions, d'où surmenage dont les suites sont désastreuses pour l'individu et sa descendance, et par voie de conséquence pour le pays.

Toutes ces raisons doivent motiver, dans la mesure où elle est possible, l'adoption d'une forme perfectionnée de rémunération du travail, dont le résultat essentiel sera de faire de l'ouvrier, non l'adversaire du patron, mais son collaborateur.

(5) Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 56.

(6) Bayle, Les hauts salaires, p. 361.

CHAPITRE III

LES MODES RÉCENTS DE LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Les mauvais résultats donnés par l'application du salaire fixe et du salaire aux pièces devraient être suffisants pour hâter l'adoption par les entreprises où le travail est spécialisé, — c'est-à-dire la presque totalité, dans le domaine industriel au moins, — d'une formule plus souple pour la rémunération du personnel employé.

Celle-ci peut se définir de la façon suivante, indépendamment du type adopté : le salaire versé doit être tel que dans les plus mauvaises conditions l'ouvrier reçoive un salaire convenable, approprié aux besoins du milieu où il vit, et que d'autre part, le prix de revient diminue à mesure que le rendement augmente. Cette manière de procéder permettrait dans les circonstances présentes d'éviter une réduction tangible des salaires tout en favorisant la diminution du prix de revient des produits fabriqués.

§ 1. — *Généralités.*

La plupart des tarifs modernes en vigueur se composent « d'une partie fixe, — le salaire de base — et d'une partie variable, — la prime » (1).

(1) Bayle, Les hauts salaires, p. 53.

A) LE SALAIRE DE BASE. — Sa détermination dépend en grande partie :

1° du prix de vente du produit industriel, autrement dit des lois économiques ;

2° des conditions du marché du travail à une époque donnée. « Il représente à peu près le salaire moyen correspondant, — compte tenu de sa valeur nominale et de son pouvoir d'achat, — au niveau de vie national, régional, corporatif, des groupes de salariés envisagés » (2).

Au salaire de base correspond une vitesse de production minimum au-dessous de laquelle il est impossible de descendre pour qu'une entreprise subsiste ; cette vitesse est fonction du prix des produits fabriqués à lancer sur le marché. « Elle augmente quand le salaire de base, les frais généraux horaires, les frais généraux proportionnels et le prix de la matière, augmentent ; elle est d'autant plus petite que ces mêmes facteurs diminuent de valeur » (3).

La détermination de la vitesse de production nécessite un ensemble de mesures qui ont pour objet de contrôler le temps mis par une catégorie d'ouvriers pour exécuter un travail nettement délimité. Cette détermination est la base de l'organisation scientifique du travail. Bien qu'il n'y ait pas lieu de s'étendre sur ce dernier sujet, il peut être utile d'indiquer comment s'effectue « la fixation du temps de base, élément essentiel du salaire moderne, puisqu'il détermine le salaire de base, et, s'il y a lieu, la prime. Le décompte des temps exige la collaboration d'un

(2) Bayle, *ibid.*, p. 101.

(3) Bayle, *ibid.*, p. 96.

personnel spécialisé « les time study men » ou chronomètres : ce personnel détermine le temps strictement nécessaire pour une opération précise, en se basant sur plusieurs ouvriers ; on indique, le cas échéant, les gestes à supprimer, ce qui améliore le temps de base et par conséquent le salaire » (4). « La détermination des temps de base a lieu en présence des ouvriers et avec leur assentiment. Au temps standard fixé par les time study men (temps qui déterminera le salaire standard obtenu dans un nombre déterminé de conditions) on ajoute le plus souvent une allocation pour temps perdu qui varie selon la nature des travaux (on ne peut exiger qu'un ouvrier travaille sans arrêt une journée entière dans les conditions de régularité où se poursuit l'étude) » (5). Le temps de base correspond en général au temps standard augmenté d'un coefficient fractionnaire ($1/5$, $1/4$, $1/3$, $2/5$ au plus) ; sa fixation est une question de fait qui dépend des conditions de travail dans les entreprises envisagées.

« Le salaire moyen de base et le niveau de vie correspondant augmentent avec la vitesse moyenne de production individuelle ; celle-ci est liée avec les perfectionnements de l'outillage industriel et scientifique qui à son tour ne s'accroît que si son extension s'appuie sur des capitaux toujours plus considérables » (6). Cette assertion se trouve corroborée par le fait (rappelé plus haut) que la part prise par les salaires dans le prix de revient des marchandises a été sans cesse en diminuant (et cela malgré l'augmentation effective des salaires tant nominaux que

(4) Dubreuil, Standards, p. 132.

(5) Dubreuil, Standards, p. 277.

(6) Bayle, Les Hauts Salaires, p. 101.

réels) dans une proportion inverse de celle prise par les capitaux incorporés dans les produits vendus.

Il est d'ailleurs prudent de mettre un frein à la tendance trop facile d'élever les salaires en accroissant la vitesse de production en rappelant que cette augmentation indéfinie du salaire de base n'est possible que si la consommation absorbe tous les produits fabriqués. C'est faute d'avoir maintenu le lien nécessaire entre ces deux facteurs de la vie économique que le monde moderne a vu son essor arrêté par la surproduction, qui, aggravée par le nationalisme économique-politique, a provoqué depuis trois ans déjà une chute continue et excessive des prix.

Cette chute, due pour beaucoup à l'existence de stocks de matières premières ou de produits agricoles difficilement résorbables, la consommation dans ce domaine n'étant pas élastique, aura pour conséquence inévitable une réduction encore plus forte des salaires actuels, déjà réduits par rapport aux années précédentes, si les mesures adéquates ne sont pas prises, dans tous les pays, pour maintenir coûte que coûte le niveau de vie des populations ouvrières.

On ne doit pas perdre de vue, en effet, que dans ces conditions (maintien de stocks dépassant les besoins normaux de la consommation et pesant de ce fait sur les cours des marchandises), une baisse excessive des prix, si avantageuse soit-elle pour l'acheteur, supprime la rémunération du producteur, et, par conséquent, celle de son personnel, qui perd ainsi ses moyens d'existence, une entreprise quelconque ne pouvant subsister si elle travaille à perte.

La baisse des salaires sera également inévitable « si

le salaire de base a été fixé à un niveau trop élevé et si la vitesse de production ne permet pas un prix de vente assez bas pour assurer l'écoulement des produits manufacturés ; rien ne peut obliger le consommateur d'acheter une marchandise qu'il ne peut pas payer » (7).

B) LA PRIME. — « Elle est largement arbitraire, mais comme son but est d'ajouter un complément au tarif à la journée, elle ne peut descendre au-dessous d'une certaine valeur sous peine de ne pas atteindre le but recherché : l'activité volontaire de l'ouvrier » (8). Elle doit être fixée de façon à donner satisfaction du côté patronal et du côté ouvrier ; « du côté patronal en permettant de réduire le coût de chaque objet fabriqué, du côté ouvrier en permettant une augmentation raisonnable et durable du salaire » (9). L'établissement du taux de la prime est une question de fait et « son montant est déterminé en totalité par le coefficient, dit stimulus, appliqué au salaire de base » (10). Le stimulus peut être nul (salaire horaire), constant (salaire aux pièces - tarifs Halsey-York), croissant (tarifs paraboliques), croissant puis constant (tarif Emerson), décroissant (tarif Rowan), croissant puis décroissant (tarifs Bayle), discontinu (tarifs Taylor).

Le stimulus « dépend du coefficient d'activité ou de production, rapport du temps alloué (pour un ouvrage déterminé et au-dessous duquel aucune prime n'est accordée) au temps effectif, d'autant plus grand que le temps

(7) Bayle, Les hauts salaires, p. 367.

(8) Bayle, Les hauts salaires, p. 143.

(9) Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 134.

(10) Dugé de Bernonville, Le travail professionnel. Bulletin de statistique générale de la France. 1920-1921. p. 259 et suiv.

effectif est plus petit » (11). Si l'ouvrier doit faire une tâche déterminée en 8 heures (montage d'un outil de précision tel qu'un galvanomètre) et qu'il l'exécute en 7 heures, le coefficient d'activité sera de $8/7$, soit 1,14 environ ; le taux de la prime sera fonction de ce chiffre.

« L'action stimulante du tarif a pour effet antagoniste la crainte de la fatigue et aussi le goût de la paresse. Avec un salaire de base inférieur au salaire vital, un stimulus puissant pourrait, dans certains cas, provoquer le surmenage ; avec un salaire de base égal ou supérieur au salaire vital, l'effet stimulant du salaire est neutralisé par la crainte de l'épuisement, également par la peur d'une affigue même légère et quelquefois aussi par le simple attrait du farniente » (12).

§ 2. — *Les différents tarifs* (13).

On peut les grouper dans deux catégories : l'une comprenant les tarifs procurant à l'ouvrier *une partie seule-*

(11) Dugé de Bernonville, Le travail professionnel. l.c. B.S.G.F. 1920-21, p. 259.

(12) Bayle, Les hauts salaires, p. 106.

(13) Les différents éléments composant les formules rappelées au cours de ce paragraphe correspondent aux significations suivantes :

La formule $a = T/t$ représente le coefficient d'activité ou de production, déjà défini plus haut.

S^o = salaire horaire de base (salaire minimum garanti ou taux d'affutage).

P = prime horaire allouée à l'ouvrier ou boni.

S = salaire horaire total, somme du salaire de base et de la prime.

T = temps alloué pour un ouvrage déterminé et au-dessous duquel aucune prime n'est accordée, l'ouvrier recevant alors seulement le salaire garanti S^o .

t = temps effectivement employé par l'ouvrier pour terminer la tâche considérée.

ment du bénéfice réalisé sur la main-d'œuvre, l'autre comprenant les tarifs procurant à l'ouvrier non seulement *tout* ce bénéfice, mais encore *une partie du bénéfice sur les frais généraux*.

A) TARIFS PROCURANT A L'OUVRIER UNE PARTIE DU BÉNÉFICE RÉALISÉ SUR LA MAIN-D'ŒUVRE.

I. — *Tarifs à stimulant nul* : tarif à la journée et tarif Ford. On ne peut que les citer pour mémoire. Le tarif à la journée est en effet tel que le salaire total est égal au salaire de base (14) ; quant au tarif Ford, bien que constituant un tarif à la journée supérieur de 20 % en moyenne aux taux en vigueur dans les industries similaires, on est obligé de constater que seul son niveau élevé constitue sa caractéristique ; son application va d'ailleurs de pair avec une utilisation systématique de machines destinées à remplacer, dans la mesure du possible, le travail manuel du personnel ouvrier et à limiter son activité au contrôle de leur fonctionnement.

2. — *Tarifs à stimulant constant* : a) tarif Willans, tarif Halsey. Bien que les modalités d'application conçues par leurs auteurs soient différentes, on peut les définir de façon identique. Ils ont tous deux pour but de partager entre l'ouvrier et le patron les bénéfices réalisés sur la

Le stimulant est la dérivée dS/da qui mesure l'accroissement dS du salaire rapporté à l'accroissement da du coefficient de production. Il est clair que l'ouvrier est d'autant plus intéressé au rendement que dS/da a une valeur plus élevée. Le stimulant est particulièrement commode pour apprécier l'encouragement au rendement fourni par chaque tarif et pour comparer entre eux, à ce point de vue, les divers tarifs.

(14) Formule $S = S^0$.

main-d'œuvre quand la production s'élève au-dessus de la production de base.

« Le tarif Willans utilise la base prix : c'est un salaire progressif qui comprend une partie fixe, ou salaire de base, dont le montant varie selon les professions et les habitudes locales, et, en plus, une bonification variable selon le travail personnel de chaque ouvrier : c'est 20 %, 40 %, etc... du salaire de base » (15).

« Le tarif Halsey repose sur la base temps et comporte la fixation d'une vitesse minimum de production obligatoire ; le temps économisé est payé d'après un barème déterminé, ordinairement une fraction immuable du salaire de base (16).

« Le danger d'atteindre des salaires exagérés est, par rapport au tarif aux pièces, très atténué, d'autant plus que le rapport de répartition du bénéfice à l'ouvrier est plus faible ; mais, bien entendu, plus ce rapport est faible, plus l'encouragement à la production est diminué. Le choix de ce rapport est très important : les taux de 1/2 ou de 1/3 sont le plus souvent adoptés. On voit que si ce rapport croît de 0 à 1 on obtient des tarifs encourageant de plus en plus l'ouvrier, mais comportant, par contre, des risques de plus en plus grands d'atteindre des salaires exagérés. Ces tarifs à primes illimitées, et dont le type Halsey est le plus usité, se répartissent entre le salaire à

(15) F. Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 50.

(16) Il correspond à la formule
$$S = S^0 + X S^0 T \frac{t}{a - 1}$$

X désigne le rapport de répartition du bénéfice.

la journée et le salaire aux pièces, correspondant aux valeurs 0 et 1 du rapport de répartition » (17).

On doit noter que les tarifs Halsey-Willans comportent malgré tout, quoique sous une forme atténuée, les inconvénients du salaire aux pièces, notamment la cristallisation des salaires, et par conséquent, celle des prix de vente. Si un chef d'entreprise a mal déterminé la vitesse de base et s'il se trouve obligé de réduire le taux du rapport de répartition pour diminuer son prix de revient en abaissant les salaires payés, il risque de voir son personnel réduire son activité, l'encouragement à la production devenant plus faible. Ce procédé ne peut être recommandé, vu ses résultats déplorable, à moins que les conditions de vie permettent de maintenir à son niveau antérieur le salaire réel de l'ouvrier. « Tous les tarifs aux pièces, toutes les échelles de primes et de bonis comme ceux fixés par les systèmes Halsey-Willans doivent être respectés et maintenus une fois établis. En cas de changement par suite de l'application d'une nouvelle méthode de fabrication ou d'un nouveau système, le nouveau tarif doit être établi de façon à permettre à l'ouvrier de gagner au moins autant par heure que sous l'ancien tarif » (18).

b) Tarif York. C'est le prototype du salaire progressif ; il est caractérisé par le paiement d'une somme fixe, à laquelle s'ajoute une prime horaire qui varie proportionnellement à la production (19). Cette prime constitue à elle seule un véritable salaire aux pièces.

(17) J.D. Statistique générale de la France, 1923-1924, p. 197.
Voir tableau ci-joint — rapport adopté : 1/2.

(18) Austin et Lloyd. Le secret des hauts salaires, p. 53.

(19) Il correspond à la formule $S = S^0 + X \frac{S^0}{T/t} =$

Vitesse	Pourcentage de l'augmentation de vitesse et de la production	Temps de base	Production de base (1)	Temps effectif	% du temps de base	Economie de temps	Production totale
1	0	8	200	8	100	0	200
1,14	14	8	200	7	87,5	12,5	228
1,33	33	8	200	6	75	25	266
1,60	60	8	200	5	62,5	37,5	320
2	100	8	200	4	50	50	400
2,66	166	8	200	3	37,5	62,5	533
4	300	8	200	2	25	75	800
8	700	8	200	1	12,5	87,5	1600

(1) petit outillage : boulons, par exemple.

ures no- scées	Salaire de base	Prime 1/2 du plein tarif 3 fr. 12/2 horaire	Salaire total	Taux de la prime et augmen- tation du salaire	Prix de l'unité (2)	% de la baisse de prix	Baisse numérique 0,125 = 100
0	25	0	25	0	0,125	0	100
1	25	1,56	26,56	6	0,116	7,2	92,8
2	25	3,125	28,125	12	0,105	16	84
3	25	4,68	29,68	18	0,092	26,4	73,6
4	25	6,25	31,25	25	0,078	37,6	62,4
5	25	7,81	32,81	31	0,061	51,2	48,8
6	25	9,37	34,37	37	0,042	66,4	33,6
7	25	10,93	35,93	43	0,022	82,4	17,6

déterminé en ne tenant compte que du facteur salaire dans le prix de revient.

Ce tarif ne diffère du tarif Halsey que par l'existence d'une prime progressive à partir de la valeur nulle de l'activité, tandis que la prime n'existe dans le tarif Halsey que pour les temps d'exécution inférieurs au temps alloué (activité supérieure à 1). Ce tarif exige un examen sommaire des conditions du travail en vue de s'assurer qu'avec une productivité médiocre la formule ne conduira pas à un salaire abusif. Il convient au cas où la vitesse de production est limitée par la vitesse même du mécanisme producteur, surveillé par l'ouvrier : poinçonnage, découpage à la presse, estampage, laminoirs, tissages, câblage. Il est d'ailleurs possible d'utiliser ce tarif avec une tâche minimum obligatoire, dont l'absence pourrait affaiblir le rendement du personnel, qui ne possède pas, en général, les moyens d'information suffisants pour déterminer le niveau minimum de production indispensable au maintien de l'entreprise.

La valeur industrielle de ce tarif dépend uniquement des goûts et des besoins des travailleurs ; si le salaire fixe est égal ou supérieur au salaire que l'ouvrier estime suffisant pour assurer son bonheur, la vitesse de production sera zéro aussi souvent que possible ; pratiquement elle sera très légèrement supérieure à la vitesse minimum capable de provoquer le congédiement.

En définitive, quand le rapport de répartition du bénéfice utilisé avec les tarifs Halsey-York pour le calcul de la prime varie entre 0 et 1, on passe successivement du salaire fixe (coefficient de répartition égal à zéro) au sa-

$S^o + X S^o a$. Le stimulant a la même valeur constante $X S^o$, que pour le tarif Halsey. On utilise souvent la valeur $1/3$ du coefficient X.

laire aux pièces (coefficient de répartition égal à un). Il semble donc possible de présenter sous une forme en apparence renouvelée les modes de salaires simples ; on a d'ailleurs défini plus haut le salaire à la journée comme un tarif à stimulant nul. On peut donc, par assimilation, considérer le salaire aux pièces comme un tarif à stimulant constant où le taux de la prime est égal au salaire de base, prévu pour l'unité de fabrication, multiplié par le nombre d'objets usinés (20).

3. — *Tarif à stimulant croissant puis constant : tarif Emerson.* Ce tarif « comporte la garantie d'un salaire minimum journalier si la productivité de l'ouvrier atteint les $\frac{2}{3}$ de la tâche type. Le taux de rémunération est basé sur le coefficient de rendement : rapport du temps théorique fixé pour l'exécution de la tâche au temps réellement passé par l'ouvrier. La prime commence à jouer dès que ce rapport dépasse $\frac{2}{3}$; l'ouvrier reçoit alors le salaire qui correspond à ce tarif, augmenté d'un pourcentage qui progresse graduellement avec le coefficient de rendement pour atteindre 20 % lorsque le coefficient devient égal à l'unité. Puis, si le rendement dépasse 100 %, l'ouvrier reçoit le salaire normal calculé sur le temps type augmenté d'un boni égal à 20 % du temps économisé.

Supposons que le salaire normal ait été fixé à 2 fr. 50 l'heure et que le temps type pour l'exécution de la tâche soit de 5 heures, la valeur du salaire pour une journée de 8 heures, suivant le temps passé par l'ouvrier pour l'exécution de sa tâche, serait de :

(20) Formule : $S = S^{\circ}n$.

temps passé par l'ouvrier

(heures)	8	7	6	5	4	3	2
Activité	62 %	71 %	83 %	100 %	125 %	166 0/0	250 0/0
salaire par journée de							
8 heures	20	20,10	21	24	29	37,40	54

Dans la pratique, les coefficients de rendement et par suite les primes, sont calculés sur une période de 15 jours ou un mois. Ce système a l'avantage d'atténuer l'importance attribuée aux capacités naturelles des ouvriers, d'encourager les efforts persévérants de ceux qui ont le vif désir de s'élever au niveau des travailleurs les mieux payés » (21).

4. — *Tarif à stimulant décroissant : tarif Rowan* (22).

Il repose sur les données suivantes : on établit d'après l'expérience le temps moyen d'exécution de la tâche ; si l'ouvrier exécute la tâche en moins de temps, on lui alloue une prime représentant un pourcentage du salaire normal égal au pourcentage du temps économisé (celui-ci étant rapporté au temps alloué et non au temps effectif). Ainsi, lorsque le temps moyen a été fixé à 8 heures et que l'ouvrier exécute la tâche en 6 heures, il est payé au taux normal majoré de 25 % ; si le taux est de 2 fr. 50 l'heure, il reçoit 25 francs pour la journée de 8 heures au lieu de 20 francs.

On voit que le maximum de la prime est de 100 % (maximum qui ne peut pratiquement *jamais* être obtenu) ; en aucun cas l'ouvrier ne peut recevoir plus du double

(21) Dugé de Bernonville. S.G.F. 1920-21, p. 269.

(22) Il correspond à la formule
$$S = S^0 + X S^0 \frac{T - t}{t}$$

$$S^0 + S^0 X \frac{(1 - 1)}{a}$$

du salaire de base ; la fraction du temps économisé varie entre $\frac{2}{8}$ et $\frac{3}{8}$, soit 25 % et 37,50 %. Ce type de tarif Rowan dont le taux de la prime est un coefficient du salaire de base, inversement proportionnel à l'accroissement de la vitesse de production, est le plus simple à appliquer pour obtenir une réduction appréciable du prix de revient. Les chiffres reproduits plus loin sont assez probants à cet égard. En effet, « le prix de l'ouvrage diminue sans cesse lorsque l'activité de l'ouvrier augmente, et tend de plus en plus vers zéro, ce qui arriverait si la valeur de production devenait infiniment grande. La vente du produit fabriqué va nécessairement en augmentant par suite de la réduction du prix commercial. Le tarif Rowan assure un salaire de base pour une production minimum ; le prix de l'excédent de la production réelle par rapport à la production normale sera ensuite payé à un prix toujours décroissant en raison inverse de la vitesse de production » (23). Il comporte donc l'avantage d'éliminer complètement le risque « salaires exagérés », l'ouvrier étant libre de travailler à sa convenance une fois sa tâche minimum exécutée. Par contre, pour des valeurs un peu grandes de l'activité, l'encouragement à la production est moins efficace et le tarif moins avantageux pour l'ouvrier que les précédents ; l'accroissement de salaire devient, en effet, de plus en plus lent, et, à partir d'un certain degré d'activité, l'ouvrier n'est plus sensiblement intéressé à la production.

C'est ainsi qu'en faisant passer son coefficient de production de 1 à 2, le salaire de base étant de 25 francs,

(23) Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 54.

Vitesse	Pourcentage de l'augmen- tation de vitesse et de la production	Temps de base	Production de base (1)	Temps effectif	% du temps de base	Eco- nomie de temps %	Production totale
1	0	8	200	8	100	0	200
1,14	14	8	200	7	87,5	12,5	228
1,33	33	8	200	6	75	25	266
1,60	60	8	200	5	62,5	37,5	320
2	100	8	200	4	50	50	400
2,66	166	8	200	3	37,5	62,5	533
4	300	8	200	2	25	75	800
8	700	8	200	1	12,5	87,5	1600

(1) petit outillage : boulons, par exemple.

Salaires de base (A)	Taux de la prime : % de A et augmentation du salaire (B)	Prime : C A + B	Salaire total A + C	Prix de l'unité (2)	% de la baisse de prix	Baisse numérique prix de base 0,125 = 100
25	0	0	25	0,125	0	100
25	12,5	3,125	28,125	0,123	1,6	98,4
25	25	6,25	31,25	0,117	6,4	93,6
25	37,5	9,375	34,375	0,107	14,4	85,6
25	50	12,50	37,50	0,093	25	75
25	62,5	15,625	40,625	0,076	39,04	61
25	75	18,75	43,75	0,054	43,68	56,3
25	87,5	21,87	46,87	0,029	76,67	23,4

déterminé en ne tenant compte que du facteur salaire dans le prix de revient.

l'ouvrier peut toucher un boni de 12 fr. 50 (salaire total : 37,50) ; s'il améliore encore sa production en élevant à 4 son coefficient de production, le boni supplémentaire réalisé ne sera que de 6 fr. 25 (salaire total : 43,75), ce qui prouve qu'au delà d'une certaine limite l'ouvrier n'a plus intérêt à accroître sa production. En tablant sur une économie de 25 à 37,5 % du temps de base fixé pour l'exécution du travail, on peut estimer qu'un ouvrier travaillant normalement touche un salaire quotidien variant entre 31,25 et 34,35 pour un salaire de base de 25 francs (prime 6,25 et 9,35).

« Si l'on veut obtenir un tarif Rowan à stimulant élevé, il suffit d'appliquer un coefficient de productivité compris entre 1 et 2, bien que le stimulant choisi décroisse aussi constamment quand l'activité croît. Le prix de revient diminue également dans une proportion équivalente, si les frais généraux ont une valeur assez grande par rapport au coût de la main-d'œuvre spéciale ; si, au contraire, les frais généraux ont une valeur assez faible, le prix de revient commencera par augmenter quand l'activité croîtra à partir de la valeur 1, atteindra une certaine valeur maxima (d'autant plus élevée que le tarif choisi sera plus stimulant) et décroîtra ensuite. D'où ce résultat, d'ordre général, que, plus les frais généraux sont élevés par rapport à la main-d'œuvre, plus il sera possible, au point de vue commercial, d'employer un tarif à valeurs élevées du stimulant.

Enfin, en cas de groupement très étalé des rendements individuels, les tarifs Rowan présentent l'avantage suivant : le prix de revient moyen est notablement inférieur au prix de revient qui correspond au temps moyen d'exé-

cution ; ces tarifs procurent ainsi à l'industriel une sécurité supplémentaire » (24).

5. — *Tarifs à stimulant d'abord croissant, puis décroissant : tarifs Bayle* (très généralement). Ces tarifs ne sont pas susceptibles d'une définition précise ; ils correspondent à une formule algébrique assez développée (25), que l'on obtient pratiquement en utilisant le processus suivant :

1° On calcule la paye de la quinzaine en se basant sur le salaire aux pièces.

2° On détermine le rapport $\frac{T - t}{T}$ en divisant par

le temps alloué (T) la différence entre celui-ci et le temps effectif (t), $T - t$; le résultat trouvé est toujours inférieur à l'unité.

3° On ajoute au salaire aux pièces, qui représente le salaire de base, le produit de ce salaire par le coefficient X (rapport de répartition du bénéfice) et le rapport $\frac{(T - t)^2}{T}$;

on obtient ainsi le salaire total.

Pour les entreprises qui ne peuvent ou ne veulent pas fixer avec précision les temps d'exécution du travail, soit en raison de leur faible importance, soit en raison de la nature des opérations à effectuer, on opère de la façon suivante :

(24) J.D. Statistique générale de la France, 1923-24, p. 196 et s.

(25)
$$S = S^o + \frac{XS^o}{a} (a - 1)^2 = S^o + \frac{XS^o}{T} (T - t)^2$$

1° « On détermine la paye de la quinzaine en se basant sur le salaire horaire.

2° On détermine la même paye en se basant sur le salaire aux pièces.

3° On détermine le rapport $T - t$ (26) » en divi-

$$\frac{T}{T}$$

sant la différence entre la paye aux pièces et la paye à la journée par le chiffre représentant la paye aux pièces ; on obtient ainsi un coefficient fractionnaire plus ou moins proche de l'unité, mais constamment inférieur à celle-ci.

4° Le salaire total est le produit du salaire aux pièces par le terme X et le rapport $(T - t)^2$ augmenté du sa-

$$\frac{T}{T}$$

laire aux pièces.

« Le rapport $T - t$ étant toujours une fraction de

$$\frac{T}{T}$$

l'unité donne satisfaction du côté patronal en permettant de réduire le coût de chaque objet fabriqué, et, du côté ouvrier, en permettant une augmentation raisonnable et durable du salaire. Il a en effet été remarqué qu'une augmentation de 60 % par rapport au salaire moyen régional est suffisante pour satisfaire tout ouvrier consciencieux, et que des primes supérieures ont fréquemment un effet démoralisateur » (27).

« Les divers tarifs que l'on obtient en donnant au coefficient X différentes valeurs (1, 2, 3, etc...) se déduisent

(26) Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 132-134.

(27) Bayle, Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 132-134.

les uns des autres par une simple amplification de la prime dans un rapport déterminé. On utilise pratiquement ou propose les tarifs correspondant aux valeurs 1 et 2 du coefficient X » (28).

En partant de la formule indiquée plus haut, le salaire aux pièces par quinzaine, c'est-à-dire le salaire de base étant fixé à 500 francs, on obtient les résultats suivants :

1° *Calcul déterminé d'après le temps.*

pour le coefficient X = 1

temps alloué : 96 heures

temps effectif : 64 heures (soit un gain de 33 %)

$$(T - t)^2 \quad (96 - 64)^2 \quad (32)^2 \quad (1)^2 \quad 1$$

la formule $\frac{(T - t)^2}{T}$ est = à $\frac{(96 - 64)^2}{96} = \frac{(32)^2}{96} = \frac{(1)^2}{3} = \frac{1}{9} = 0,111$

salaire total 500 + (500 × 1 × 0,111) = 500 + 55,55 = 555,55

pour le coefficient X = 2

salaire total : 500 + (500 × 2 × 0,111) = 500 + 111 = 611

2° *Calcul déterminé d'après les salaires (aux pièces et horaire)*

salaire aux pièces : 500 francs par quinzaine

salaire horaire : 400 francs par quinzaine

pour le coefficient X = 1

$$(T - t)^2 \quad (500 - 400)^2 \quad (100)^2 \quad (1)^2 \quad 1$$

$\frac{(T - t)^2}{T} = \frac{(500 - 400)^2}{500} = \frac{(100)^2}{500} = \frac{(1)^2}{5} = \frac{1}{25} = 0,04$

salaire total : 500 + (500 × 1 × 0,04) = 500 + 20 = 520 fr.

pour le coefficient X = 2

salaire total : 500 + (500 × 2 × 0,04) = 500 + 40 = 540 fr.

(28) J. D., S.G.F. 1923-1924, p. 196.

Les salaires obtenus représentent une augmentation de 11 et 22 % par rapport au salaire aux pièces, d'après le premier mode de calcul, de 4 et 8 % d'après le second, de 30 et 35 % par rapport au salaire horaire.

« Comme pour les tarifs Rowan, la prime est limitée au-dessous d'un maximum (S° et $2 S^\circ$ pour les 2 tarifs précédents). Pour tous les tarifs Bayle, le stimulant est nul pour $a = 1$ (temps d'exécution égal au temps alloué), croît ensuite quand l'activité a s'élève, passe par un maximum d'autant plus élevé que le tarif est plus stimulant, quand le temps d'exécution est égal aux $2/3$ du temps alloué, décroît ensuite et tend vers zéro quand l'activité augmente indéfiniment.

« L'existence d'une valeur initiale nulle du stimulant, suivie de la croissance de ce dernier est un avantage important des tarifs Bayle : l'ouvrier est ici, bien davantage qu'avec les tarifs Rowan, incité à sortir de la région des bénéfices faibles pour se rapprocher de celle qui correspond à la valeur maxima du stimulant. Le risque de décourager les ouvriers d'activité supérieure, très marqué avec les tarifs Rowan, est donc notablement atténué.

« Par ailleurs les tarifs Bayle, comme les tarifs Rowan, garantissent l'industriel contre l'exagération des salaires en cas d'erreurs importantes dans la détermination des temps alloués, et par contre, l'effet stimulant du tarif devient très faible pour des valeurs très grandes de l'activité.

« D'une façon générale, le prix de revient diminue constamment quand l'activité croît (sauf pour les tarifs Bayle à stimulants très élevés — X supérieur à 3 — et une valeur très faible des frais généraux) quelle que soit

la valeur des frais généraux par rapport au salaire de base. Ces tarifs procurent donc à l'industriel, à ce point de vue, une sécurité supérieure même à celle qu'il a avec les tarifs Rowan.

« Enfin, en cas de groupement très étalé des rendements individuels, les tarifs Bayle procurent à l'industriel une sécurité analogue (quoique moins marquée) à celle qui a été indiquée par les tarifs Rowan : le prix de revient moyen est très généralement inférieur ou égal à celui qui correspond au temps moyen d'exécution » (29).

B. — TARIFS PROCURANT A L'OUVRIER TOUT LE BÉNÉFICE RÉALISÉ SUR LA MAIN-D'ŒUVRE ET UNE PARTIE DU BÉNÉFICE RÉALISÉ SUR LES FRAIS GÉNÉRAUX.

Ils peuvent se caractériser par le fait que leur application va de pair avec l'usage de la méthode d'organisation scientifique du travail ; ce sont les tarifs Taylor ou différentiels, les tarifs Gantt et les tarifs paraboliques.

1° *Tarifs Taylor ou différentiels.* — Ils reposent sur le principe de la tâche préalablement fixée ; « quand le travail commandé est exécuté dans le temps t , égal au temps T alloué, ou dans un temps T_m inférieur à T , on applique un tarif aux pièces ($S = S^0 T/t$).

Si le travail commandé est exécuté dans un temps t inférieur au temps T_m , on applique un nouveau tarif aux pièces, dont le résultat essentiel est d'augmenter le prix de la pièce (formule $S = X S^0 T/t$) (X supérieur à 1) » (30).

Cette succession de tarifs explique la dénomination de tarifs différentiels qui est également donnée aux tarifs

(29) S.G.F. 1923-24, p. 196.

(30) S.G.F., *id.*

Taylor, le tarif payé variant avec le niveau de production atteint. Si la tâche minimum est de 20 pièces pour une journée, l'ouvrier gagnera 20 francs, chaque pièce étant payée un franc. S'il dépasse cette tâche, chaque pièce lui sera payée à un taux supérieur, soit 1 fr. 30 ; pour 25 pièces il gagnerait 32 fr. 50.

« Si l'on tient compte de l'accroissement brusque de salaire et de la nouvelle valeur supérieure du stimulant quand le temps d'exécution devient inférieur à T_m , on voit que l'ouvrier est encouragé fortement à atteindre le niveau standard d'activité correspondant à T_m , et il est davantage encouragé au rendement lorsqu'il a dépassé ce niveau.

« Ces tarifs ont été employés également sous une forme plus générale, soit en augmentant le nombre des échelons (plusieurs tarifs aux pièces successifs de plus en plus stimulants), soit, en plus, en modifiant légèrement les tarifs employés de façon à supprimer les accroissements brusques de salaire.

« Si ces tarifs comportent un puissant stimulant pour atteindre le niveau standard, ils présentent, par contre, à un degré accru, tous les inconvénients du tarif aux pièces, notamment le risque des salaires et des prix de revient exagérés si les temps alloués ne sont pas déterminés avec la plus grande précision et si un grand étalement des rendements individuels est à craindre. Ces tarifs ne peuvent donc être employés que pour des travaux comportant une préparation et une organisation très précise. D'ailleurs, dans la méthode d'organisation scientifique de Taylor, la question du tarif ne joue qu'un rôle tout à fait secondaire ; le tarif différentiel ne vient que comme complément à une

organisation du travail très poussée, une fois celle-ci réalisée » (31).

2° *Tarif Gantt*. — Il est analogue aux tarifs différentiels, mais il repose sur le tarif à la journée au lieu du tarif aux pièces.

Il garantit à l'ouvrier un salaire journalier minimum, qu'il atteigne ou non le temps fixé pour la tâche à exécuter. S'il ne l'atteint pas, il reçoit un salaire journalier pur et simple. S'il l'atteint, il reçoit son salaire, plus un certain pourcentage, la prime, représentant le salaire d'une partie du temps maximum fixé pour gagner celle-ci ; les chiffres habituellement adoptés varient entre 25 % et 50 %.

Si l'ouvrier exécute sa tâche dans un temps inférieur au temps maximum, il reçoit néanmoins le salaire prévu pour celui-ci, plus la prime (32) (voir tableau page précédente).

La garantie du salaire minimum combinée avec le stimulant de la prime élevée paraît être, pour Gantt, le meilleur moyen d'encourager les ouvriers les moins habiles, dont il facilite la tâche par l'usage permanent des fiches de travail et l'aide d'instructeurs. L'application des primes n'est d'ailleurs pas limitée aux seuls ouvriers ; les contremaîtres reçoivent une prime proportionnelle au nombre d'ouvriers, dépendant des équipes qu'ils dirigent, qui ont gagné le boni, et, s'ils l'ont tous gagné, ils bénéficient d'une surprime. Ils sont donc intéressés financiè-

(31) S.G.F. 1923-1924, p. 196 et suivantes.

(32) Le tarif Gantt est actuellement utilisé par les usines « Scintilla » de Soleure (Suisse) ; la prime, dénommée « accord » est fixée, jusqu'à nouvel ordre à 30 % du salaire journalier.

Vitesse	Pourcentage de l'augmen- tation de vitesse et de la production	Temps de base	Production de base	Temps effectif	% du temps de base	Eco- nomie de temps	Production totale
1	0	8	200	8	100	0	200
1,14	14	8	200	7	87,5	12,5	228
1,33	33	8	200	6	75	25	266
1,60	60	8	200	5	62,5	37,5	320
2	100	8	200	4	50	50	400
2,66	166	8	200	3	37,5	62,5	533
4	300	8	200	2	25	75	800
8	700	8	200	1	12,5	87,5	1600

Heures économi- sées	Salaire de base (A)	Boni pour travail exécuté en 8 heures 33 % du salaire de base (B)	Salaire des heures économisées (C)	Prime totale (B+C)	Salaire total A+B+C	7 P C
0	25	8,33	0	8,33	33,33	
1	25	8,33	3,125	11,45	36,45	
2	25	8,33	6,25	14,57	39,58	
3	25	8,33	9,375	17,695	42,705	
4	25	8,33	12,50	20,83	45,83	
5	25	8,33	15,625	23,935	48,95	
6	25	8,33	18,750	27,05	52,08	
7	25	8,33	21,875	30,17	55,20	

rement à ce que leur groupe fournisse le travail minimum requis pour gagner le boni.

« Avec le tarif Gantt l'ouvrier est intéressé à franchir divers niveaux particuliers M1, M2... de l'activité, le salaire horaire augmentant brusquement lorsque l'un de ces niveaux est dépassé, mais dans chaque intervalle le salaire horaire reste fixe et l'ouvrier n'est pas intéressé au rendement.

« On voit que le risque des salaires et des prix de revient exagérés est ici très atténué : on peut notamment limiter autant qu'on le juge nécessaire la valeur maxima du salaire horaire correspondant à l'échelon supérieur.

« Il est clair que les modalités d'application de ces tarifs (valeurs particulières choisies de l'activité et valeurs successives du prix de la pièce ou du salaire horaire) doivent être déterminées avec le plus grand soin en tenant compte de la précision dans la détermination des temps, de la compacité à prévoir pour le groupement des rendements, de la valeur des frais généraux relativement au coût de la main-d'œuvre » (33).

3° *Tarifs paraboliques*. — « Ils constituent une combinaison des tarifs aux pièces, Halsey, et, éventuellement Bayle. Ils s'expriment par la formule :

$$S = S^0 + X S^0 (a - 1)n = S^0 + X S^0 \frac{(T - t)n}{t} \quad (n \text{ supérieur à } 1)$$

Ils présentent l'avantage d'avoir un stimulant nul quand le coefficient d'activité (a) est égal à l'unité (comme pour les tarifs Bayle) et croissant ensuite progressivement

(33) S.G.F. 1923-1924, p. 196 et suivantes.

et indéfiniment quand l'activité croît. Leur effet stimulant est donc très puissant et ils deviennent très avantageux pour l'ouvrier dès que la production s'accroît, et d'autant plus que la valeur choisie pour l'exposant (n) est plus grande. Mais, par contre, ces tarifs peuvent être particulièrement dangereux pour l'industriel ; ils ne peuvent être utilisés avec sécurité que pour les fabrications très étudiées et organisées, pour lesquelles les temps alloués sont déterminés de façon très précise, et où il n'y a pas à craindre un étalement considérable des rendements individuels.

« Plus les frais généraux sont élevés par rapport au coût de la main-d'œuvre, plus le tarif choisi pourra être progressif » (33).

§ 3. — *Les compléments de salaires fournis par les primes autres que les primes à la production.*

Les différents tarifs étudiés ont pour but unique d'accélérer la production de l'ouvrier et de lui procurer, sous forme d'augmentation du salaire, des ressources plus étendues, en lui versant une partie ou la totalité du bénéfice réalisé sur l'économie de main-d'œuvre.

Bien que la rémunération ainsi obtenue puisse atteindre parfois un niveau respectable, celle-ci est assez souvent complétée par des primes de diverse nature, dont la détermination est une question de fait. Les principaux types de primes utilisés sont les primes à la qualité, à l'économie, pour travaux dangereux, insalubres ou malsains.

A. PRIMES A LA QUALITÉ. — Elles sont basées sur le degré de finition des produits usinés ; on les obtient en complétant un système de prime à la bonne façon ou à

la production par une déprime à la malfaçon. Etant donné un taux de rebut de 5 %, tout boni sera ajouté à la prime à la production (au simple ou au double) et toute perte supplémentaire déduite.

Dans ce dernier cas, il est préférable de ne pas parler de prime, car il s'agit en réalité d'une amende dont le produit sera déduit du salaire.

Ce procédé est utilisé à Paris, notamment, par une importante fabrique de matériel électrique de précision pour les services de vérification dits « standards » ; des réductions sont opérées sur les salaires des vérificateurs si des appareils livrés sont rendus.

B. PRIMES A L'ÉCONOMIE. — Elles ont généralement pour but la diminution des dépenses de chauffage ou de graissage ; elles procurent à l'ouvrier une partie des frais évités par les soins dont il entoure la ou les machines qui lui sont confiées. Ce mode de prime est d'usage courant pour les chauffeurs de locomotives.

C. PRIMES POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES OU MALSAINS. — Elles sont employées dans un certain nombre d'usines d'Etat, plus particulièrement celles travaillant pour la Défense nationale (poudreries, etc...).

D. PRIMES DIVERSES. — Le salaire normal peut être encore majoré par des primes à l'exactitude et à l'ancienneté ; le taux de celles-ci est d'ailleurs minime (il varie de 0 fr. 05 à 0 fr. 50 par heure de travail) ; elles visent à maintenir le plus longtemps possible dans la même entreprise les ouvriers qualifiés.

CHAPITRE IV

APPLICATIONS PRATIQUES ET RÉSULTATS OBTENUS

Pour des raisons d'ordre professionnel qu'il est facile de comprendre, la plupart des entreprises industrielles ne tiennent pas à faire connaître avec précision les éléments de leur prospérité, ou au moins, de leur saine gestion, parmi lesquels figure le mode de rémunération de leur personnel.

Néanmoins, les renseignements fournis par un certain nombre de firmes françaises permettent de considérer comme prototypes des salaires modernes les tarifs genre Halsey-York (à stimulant constant) et les tarifs Gantt, ces derniers fonctionnant avec la méthode d'organisation scientifique du travail.

Les tarifs Rowan (à stimulant décroissant), sont généralement abandonnés au profit des tarifs Gantt, au moins dans les usines où la spécialisation des tâches est très accentuée. Ceux-ci assurent en effet des salaires beaucoup plus élevés que les précédents, pour le motif indiqué plus haut (1) : ils garantissent à l'ouvrier la totalité du bénéfice réalisé sur la main-d'œuvre et une partie de celui réalisé

(1) Cf. p. 29.

sur les frais généraux, tandis que les tarifs Halsey-Rowan assurent une partie seulement du boni effectué sur la main-d'œuvre.

Il n'empêche que les entreprises de moyenne importance, désireuses d'éviter les frais de préparation et d'organisation du travail entraînés par les tarifs Gantt, ont intérêt à utiliser les salaires du type Rowan ; ceux-ci leur permettent une diminution du prix de revient par un accroissement de la productivité des ouvriers sans exiger au préalable une détermination rigoureuse des temps d'exécution.

§ 1. — *Applications pratiques.*

A) L'INDUSTRIE AUTOMOBILE. — L'une des plus importantes usines d'automobiles de la région parisienne (2) utilisait jusqu'en 1925 un tarif Rowan. Elle a dû l'abandonner à cette époque, en raison de son caractère insuffisamment stimulant, pour un tarif genre York, dénommé « tarif avec prime aux pièces », où le salaire de base se trouve majoré d'un coefficient de rendement tenant compte de la difficulté du travail, de la fatigue subie (sablage des pièces par exemple), de l'attention requise de l'ouvrier.

Le travail est réparti par équipes, et chacune d'elles doit assurer une tâche minimum journalière dont l'importance est déterminée par le nombre de voitures à sortir quotidiennement (3).

Cette méthode du travail par équipes, dont chaque membre reste libre de travailler à sa convenance, a permis

(2) Société anonyme des automobiles Citroën.

(3) A l'heure actuelle : 250 de tous types.

d'augmenter les salaires moyens horaires de 5 francs en 1925 à 9 francs en 1932, soit une augmentation de 44 % (compte tenu de la dévalorisation de 20 % définitivement acquise depuis lors par le franc), notablement supérieure à l'élévation du coût de la vie pendant la même période.

Pour encourager les chefs d'équipe et les « entraîneurs » à maintenir l'activité de leurs collègues à un niveau constant, la prime de rendement qui leur est allouée est basée sur l'importance des bonis réalisés par les ouvriers.

Des primes à la qualité, à la propreté et à l'économie viennent également augmenter la rémunération des contre-maîtres.

B) L'INDUSTRIE PÉTROLIFÈRE FRANÇAISE. — Le personnel des usines de la société anonyme d'exploitations minières de Pechelbronn reçoit en général un salaire fixe ; le travail étant à feu continu, les rendements sont à peu près indépendants de la main-d'œuvre, qui est très réduite.

Par contre, dans les travaux de mines et de sondage, à la base fixe s'ajoute une prime au rendement, ainsi que diverses primes établies suivant les découvertes d'huiles faites, et cela pour éviter que les ouvriers n'omettent de les signaler.

Les services de combustibles utilisent également des primes à l'économie.

C) L'INDUSTRIE ÉLECTRO-MÉCANIQUE. — Une partie des ouvriers de l'usine Als-Thom de Saint-Ouen (Seine) reçoit un salaire de base auquel s'ajoute un boni calculé sur l'économie de temps réalisée dans l'exécution d'une pièce.

Dans les périodes de grande activité, la Direction a

utilisé des primes à la production pour le personnel d'étude, de préparation du travail et de maîtrise.

Dans la même branche d'activité industrielle, la principale fabrique parisienne de matériel électrique de haute précision rémunère une partie de son personnel avec un tarif moderne ; le salaire de base n'est majoré du boni que si le travail est exécuté convenablement dans le temps maximum accordé. Au salaire avec prime viennent s'ajouter des primes à la qualité, basées sur les facteurs rapidité et soin.

D) L'INDUSTRIE DU PNEUMATIQUE. — Les usines Michelin (à Clermont-Ferrand) utilisent pour la rémunération des ouvriers de leur atelier de réparation un tarif du type Gantt ; toutefois, seules les heures de travail effectif sont payées à plein barème ; les heures économisées, pendant lesquelles l'ouvrier travaille également à plein tarif, puisqu'il exécute une autre tâche, sont payées à un taux moindre (4).

L'économie réalisée sur la main-d'œuvre est supérieure à celle obtenue avec un tarif Gantt intégral, mais, par contre, le stimulant est moins accentué. Il reste cependant de beaucoup supérieur au tarif genre Rowan utilisé jusqu'en 1921 et qui n'avait pu éviter le freinage volontaire de la production, « les ouvriers s'étant très vite aperçus du moment où ils n'avaient pas grand'chose à gagner en augmentant leur vitesse » (4).

(4) Prospérité, N° 2, août 1928, p. 90 et 94.

Exemple : prix d'une heure allouée pour le travail à faire : 3 fr. 25 ; prix d'une heure économisée sur le temps alloué : 2 fr. 50.

§ 2. — *Résultats obtenus.*

En se plaçant exclusivement sur le plan de l'économie privée, on peut admettre que l'application des salaires modernes a eu, le plus souvent, les conséquences suivantes :

- a) augmentation des salaires.
- b) accroissement de la productivité du personnel.
- c) diminution du prix de revient et du prix de vente.
- d) augmentation des bénéfices.

A) AUGMENTATION DES SALAIRES. — Ce résultat a été constaté dès l'application des tarifs modernes ; Gantt, pour sa part, a remarqué une élévation de 30 à 50 % des salaires moyens payés dans les usines qu'il réorganisait, une fois les nouveaux barèmes mis en vigueur.

Les expériences faites successivement dans une blanchisserie, dans un atelier de machines automatiques à faire les vis, dans un atelier effectuant de petits travaux d'usinage, à la fonderie des ateliers de construction de locomotives de Schenectady (E.U.) ont eu un résultat sensiblement identique.

Cette proportion d'augmentation des salaires est, à quelques points près, celle admise en France par F. Bayle (5). Elle correspond d'ailleurs aux résultats obtenus dans les entreprises utilisant les tarifs modernes. Le barème en vigueur aux usines Michelin, notamment (atelier de mécanique d'entretien) permet à un ouvrier réalisant une économie de 50 % sur le temps alloué, d'augmenter son salaire horaire de 74 % environ (6).

(5) Cf. Les salaires ouvriers et la richesse nationale, p. 132.

(6) Cf. Prospérité, N° 2, août 1928, p. 90, 91.

Temps alloué : 20 heures — salaire horaire 3 fr. 35.

B) ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ DU PERSONNEL. —

Il accompagne normalement l'adoption d'un tarif moderne, puisqu'il permet, en grande partie, la diminution du prix de revient et du prix de vente.

Les diagrammes reproduits par Gantt (7) font ressortir une augmentation de la production de 200 à 400 % ; il ajoute à ce sujet « qu'il faut bien se persuader que cet accroissement de production n'est pas tant le résultat du travail des ouvriers que celui d'une étude plus soigneuse et d'une action plus efficace de la Direction ».

Les mêmes constatations ont été faites, en France, sous une forme différente toutefois, aux usines Citroën ; la production du personnel s'est maintenue au niveau antérieur, bien que les effectifs ouvriers aient été réduits des 2/3 en huit ans.

La taylorisation de l'atelier de réparation des usines Michelin a permis d'élever sa production quotidienne de 132 à 300 pièces, soit un accroissement brut de 127 % ; en fait, celui-ci a été obtenu en portant de 195 à 285 le total des ouvriers, ce qui correspond à une augmentation de 46 % du personnel employé. Le pourcentage de la production individuelle a suivi une courbe plus accentuée puisqu'il a dépassé la production initiale de 56 %.

Il convient de noter que cette réforme a été appliquée avec le tarif type Gantt rappelé plus haut ; elle a évité une augmentation encore plus considérable du personnel engagé ; « sans cette organisation il aurait fallu presque

Temps effectif : 10 heures — salaire horaire 5 fr. 85 (augmentation 74 %).

(7) Gantt. Travail, salaires, bénéfices, p. 147 et suiv.

doubler l'atelier et les machines pour arriver à la production actuelle » (8).

C) DIMINUTION DU PRIX DE REVIENT ET DU PRIX DE VENTE.

— L'économie réalisée sur la main-d'œuvre se répercute en général sur le prix de revient, qui diminue en proportion, et détermine à son tour une réduction du prix de vente, tout en maintenant la qualité du produit fabriqué ; si l'on ne veut pas abaisser le prix de vente, il faut au moins assurer à l'acheteur une qualité supérieure à celle antérieurement offerte.

Un certain nombre d'entreprises françaises ont su éprouver la valeur de ces arguments : la production automobile nationale, notamment, a pu maintenir de 1925 à l'heure actuelle, les prix de vente au même niveau, malgré une baisse de 20 % de la monnaie et un accroissement de 10 % au minimum des charges sociales pesant sur elle. En outre, à prix de vente égal, les perfectionnements multiples dont sont dotés les véhicules de 1933 leur assurent une valeur effective de beaucoup supérieure à celle des voitures de 1925.

Les chiffres fournis par Gantt (9) pour les différentes usines étudiées (blanchisserie — ateliers de petit outillage — de machines automatiques) font ressortir « un abaissement du prix de revient de la main-d'œuvre de 40 % en moyenne ».

En tenant compte des frais généraux à incorporer aux salaires, mais qui diminuent par contre de plus en plus quand le nombre de pièces sorties chaque jour s'élève, la

(8) Prospérité, N° 2, août 1928, p. 82.

(9) Gantt. Travail, salaires, bénéfices, p. 147 et suiv.

réduction du prix de revient unitaire peut atteindre 33 % (10).

D) AUGMENTATION DES BÉNÉFICES. — Elle accompagne également les salaires modernes ; elle est d'autant plus importante que la production obtenue après révision des tarifs antérieurement en vigueur se trouve de beaucoup supérieure à celle précédemment fournie par le personnel ouvrier.

Cette augmentation, néanmoins, n'est pas illimitée. L'accroissement des salaires immobilise en effet une partie du bénéfice réalisé sur la main-d'œuvre, et, le cas échéant, sur les frais généraux ; par ailleurs, la diminution du prix de vente, ou l'amélioration du produit fabriqué, absorbe une fraction importante du bénéfice laissé disponible.

La plus-value apportée à la rentabilité d'une entreprise par les salaires modernes ne subit de hausse appréciable que dans la mesure où la rémunération du travail constitue une partie prépondérante du prix de revient.

Les prix de revient des produits finis sont grevés, dès l'entrée à l'usine, de frais d'achat de matières premières très élevés, et pratiquement le bénéfice réalisé par l'élévation du rendement du personnel reste minime. Actuellement, le montant des salaires incorporés dans une automobile de 19.000 francs atteint en moyenne 3.500 francs (15 % de la valeur totale environ) ; une réduction de 500 francs (soit 14 %) du coût de la main-d'œuvre obtenue par une amélioration de la productivité ne provoquerait donc pas une baisse du prix de vente supérieure à 3 %.

Il n'en reste pas moins préférable d'adopter un sa-

(10) Cf. Prospérité, N° 2, août 1928, p. 118.

laire moderne pour relever le niveau de production des travailleurs plutôt que « de doubler les dimensions d'une usine sans augmenter le rendement par ouvrier » (11).

On doit se convaincre que « produire avec le meilleur rendement, produire beaucoup et à bon marché, procurent des bénéfices dont la source est beaucoup plus sûre que dans le cas d'une production réduite et coûteuse, et que ces bénéfices constituent la base la plus stable de la prospérité.

« Un tarif assez élevé pour pouvoir faire des bénéfices importants sans s'occuper du prix de revient n'est pas un avantage, mais un véritable dommage pour le pays. Un tarif qui oblige à rechercher le meilleur rendement doit être désiré de préférence au tarif qui permet à ceux qui en profitent d'accumuler des richesses, car *toute prospérité qui n'est pas basée sur le rendement maximum est bâtie sur des fondations instables* » (12).

(11) Gantt. Travail, salaires, bénéfices, p. 171.

(12) Gantt, *dit*o, p. 174.

CHAPITRE V

LES FACTEURS SOCIAUX INTERVENANT DANS LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL : LES ALLOCATIONS FAMILIALES

On a examiné plus haut pour quels motifs il est impossible de faire abstraction des facteurs sociaux dans la rémunération du travail. La brève formule des Frères Dolfus : « Le patron doit à l'ouvrier plus que son salaire », reste toujours exacte ; le chef d'entreprise qui désire s'attacher son personnel et en obtenir un rendement satisfaisant ne doit pas se contenter de rémunérer l'ouvrier comme producteur ou loueur de travail ; il doit tenir compte également de sa situation personnelle, c'est-à-dire des charges de famille pesant sur lui, et l'aider à les supporter en ajoutant à son salaire des indemnités spéciales, qui lui sont complètement indépendantes : les allocations familiales.

La mise en pratique de ces principes ne peut avoir lieu sans un accord préalable des industriels d'un même pays ou d'une même branche. Ce serait en effet agir en pure perte que négliger cette opération préliminaire, certains patrons ne voyant pas l'utilité de cette politique et préférant user de procédés vétustes, routiniers, leur assurant, dans des conditions parfois déplorables, de bas prix

de revient. Il est juste de noter, à cet égard, que les premiers industriels français, qui aient tenu compte de la situation personnelle de leurs ouvriers pour rémunérer leur travail, ont su faire abstraction de leurs intérêts particuliers pour servir la collectivité dont ils faisaient partie. Parmi ces précurseurs, « il faut citer au moins M. Léon Harmel, du Val des Bois, qui fonda en 1891 sa Caisse de famille » (1).

Le montant et le mode de répartition des allocations familiales sont ordinairement l'objet d'une convention entre les industriels d'une même région, ou (à l'intérieur d'une même région), de même profession, ou même d'une convention avec le personnel intéressé.

§ 1. — *Fonctionnement des allocations familiales.*

La charge des allocations familiales se répartit suivant les principes régissant toutes les assurances possibles, c'est-à-dire suivant la loi des grands nombres ; la charge des allocations familiales est d'autant moins lourde que le nombre des affiliés est plus grand. « Bénéficient de l'allocation, tous les salariés — sans distinction de nationalité, de sexe, d'âge, d'emploi, ni de rémunération — qui ont à leur charge des enfants, ou pupilles, âgés de moins de 13 ans et résidant en France. L'âge limite est reporté à 16 ans en cas de prolongation d'études ou d'apprentissage contractuel » (2).

La proportion des ouvriers célibataires et mariés, avec

(1) G. Bonvoisin, Les allocations familiales et l'obligation légale. L'Economie nouvelle, juin 1932.

(2) G. Bonvoisin, Les allocations familiales et l'obligation légale. L'Economie nouvelle, juin 1932.

ou sans enfants, étant en moyenne sensiblement pareille chez les chefs d'entreprise intéressés, les sommes payées à titre d'allocations par chacun d'eux sont à peu près fixes.

Le montant des allocations payées et des salaires versés est communiqué périodiquement par chaque industriel affilié, en général tous les trimestres, à un organisme autonome, la Caisse de Compensation. Celle-ci détermine le rapport entre les allocations et les salaires donnés ; le coefficient obtenu, multiplié par le chiffre le plus fort numériquement (celui des salaires), donne pour résultat la cotisation due par chaque adhérent. Si le chiffre obtenu est inférieur aux allocations payées, la caisse rembourse la différence à l'industriel participant ; dans le cas inverse, c'est ce dernier qui la verse à la Caisse. La charge constituée par le versement d'allocations familiales varie entre 1 % et 6 % des salaires, y compris le prélèvement supplémentaire permettant à la Caisse de couvrir ses frais d'administration ; cette différence de taux est due, en France, à la diversité des conditions locales et démographiques.

Cette charge supplémentaire, de prime abord, semble faible ; elle n'en influe pas moins sur les prix de revient qu'elle majore d'autant ; c'est pour cette raison que, chaque industriel, pris isolément, ne pourrait se l'imposer sans se voir éliminé du marché, où ses concurrents, libres de cette entrave, vendraient à meilleur prix que lui les produits de leur fabrication.

Dans la réalité, et pour la France en particulier, suivant l'exemple donné en 1916 à Grenoble par MM. Joya et Romanet, les industriels se sont groupés pour répartir proportionnellement à leur capacité de paiement les allo-

cations familiales, évitant ainsi l'emploi exclusif d'ouvriers célibataires ou mariés sans enfants, ce qui leur aurait permis de ne manifester leur générosité qu'en promesses.

Cette charge, imposée volontairement, a eu pour résultat, dans une certaine mesure au moins, une amélioration des conditions de vie de la grande masse des travailleurs qui a largement compensé les sacrifices provisoires consentis temporairement par les employeurs. La loi du 11 mars 1932, rendant en principe obligatoire le paiement de ces allocations, n'a fait que consacrer juridiquement un état de fait qui existait depuis de longues années déjà. Il serait désirable de voir cette institution uniformément répartie entre nations pour rendre égales les conditions de la lutte économique entre elles ; ce n'est malheureusement pas la tendance qui semble être suivie par certains pays de l'Europe centrale.

Le système des caisses de compensation groupe un nombre imposant d'adhérents ; il s'applique dans la plupart des entreprises privées ; les Compagnies de Chemins de fer, les Administrations de l'Etat, sans adopter ce procédé, versent à leur personnel des sommes très importantes au titre des charges de famille. Il s'applique aussi bien en matière agricole, commerciale, qu'industrielle ; il a couramment comme base les salaires, mais il peut également être déterminé par le nombre d'ouvriers, les journées de travail, la superficie des établissements affiliés ; ce dernier mode est plutôt employé dans les entreprises agricoles.

Le régime des allocations familiales est limité aux charges de famille, à l'exclusion de toute personne ne rentrant pas dans la catégorie des descendants légitimes.

On pourrait éventuellement étendre le bénéfice de ces allocations aux ascendants ou collatéraux à la charge de l'ouvrier, en prenant toutes dispositions utiles pour éviter les abus susceptibles de se produire.

§ 2. — *L'œuvre financière et sociale des Caisses
de compensation en France.*

L'application du système les allocations familiales remonte, en France, à une époque toute récente ; c'est le 1^{er} mai 1918 que « la Caisse de compensation des mécaniciens, chaudronniers et fondeurs de l'Isère commença ses opérations, un mois après la Caisse de Lorient, fondée le 1^{er} avril par M. Marcesche, Président de la Chambre de Commerce de cette ville, lequel, ignorant tout des initiatives de M. Romanet, avait eu la même idée que lui et l'avait sans délai mise en pratique.

« Peu après, à Fourmies, se créait la première Caisse de compensation du Nord.

« En Mars 1919, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières signalait le mécanisme de la compensation à tous ses adhérents et, dès lors, l'institution se répandait dans toute la France, avec une rapidité dont on trouve peu d'exemples dans l'histoire des institutions sociales.

« Cette opinion, émise dès 1921, par le Ministère du Travail, n'avait rien d'excessif, ainsi que la suite l'a prouvé. On en trouvera, d'ailleurs, la confirmation dans les chiffres du tableau ci-dessous :

Années	Nombre de caisses	Montant des allocations annuelles (en millions)	Effectif du personnel assuré
Au 1-1-1920	6	4	50.000
1-1-1921	57	65	500.000
1922	75	70	665.000
1923	107	80	800.000
1924	130	102	950.000
1925	160	142	1.110.000
1926	184	168	1.220.000
1927	204	230	1.357.000
1928	218	260	1.500.000
1929	229	292	1.740.000
1930	232	342	1.820.000
1931	230	380	1.850.000
1932	244	...	

« A ces résultats, il convient d'ajouter ceux provenant des services d'allocations alimentés par les grandes entreprises dont les effectifs importants permettent de faire jouer, dans leur propre sein, la loi des grands nombres et d'assurer par elles-mêmes la compensation des charges. Il en est ainsi notamment pour les Compagnies de Chemins de fer, les houillères, les grandes sociétés métallurgiques ou autres qui concentrent de nos jours une fraction considérable de la main-d'œuvre nationale. Enfin, si l'on tient compte des allocations versées aux employés des services publics, on atteint une somme annuelle voisine de 2 milliards répartis sur une population totale de près de 5 millions d'âmes.

« Ces 2 milliards, c'est, comme on l'a dit, le « geste

d'argent », mais les Caisses de compensation, pour ne parler que d'elles, ont été amenées, par la force même des choses, à déborder leur rôle primitif de répartitrices des allocations. Appelées à suivre la répercussion de leurs initiatives dans le monde des travailleurs, appelées surtout à entrer par leurs agents, et notamment par les infirmières-visiteuses, en relations personnelles avec les familles ouvrières, elles ont naturellement joué le rôle d'intermédiaires entre les établissements et leur personnel sur le terrain des questions sociales. Très vite, les Caisses de compensation sont devenues de véritables secrétariats sociaux, et l'on peut dire que, depuis la guerre, le mouvement d'action sociale, et, en particulier, d'aide familiale, dans l'industrie, a été inspiré et dirigé par les Caisses d'allocations » (3).

§ 3. — *Allocations payées.*

A) PAR DES ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS AUX CAISSES DE COMPENSATION.

La plupart des firmes industrielles du département de la Seine et des localités limitrophes sont affiliées à la Caisse de Compensation de la région Parisienne. Les entreprises de construction sont rattachées à la Caisse de Compensation du Bâtiment et des Travaux publics. Ces deux Caisses utilisent un barème identique, notablement supérieur, pour la seconde, à celui imposé par la loi du 19 décembre 1922 aux entrepreneurs soumissionnaires des marchés de Travaux publics (4).

(3) G. Bonvoisin. Les allocations familiales et l'obligation légale. l.c.

(4) Le barème légal (appliqué pour la première fois par arrêté

Les allocations annuelles versées à l'ouvrier, ou à sa femme, sont les suivantes :

pour 1 enfant	360 francs
pour 2 enfants	840 —
pour 3 —	1.440 —
pour 4 —	2.400 —
pour 5 —	3.360 —

avec majoration de 960 francs par enfant au-delà du 5°.

A ces sommes il convient d'ajouter les primes de naissance et d'allaitement qui viennent parfois se superposer aux indemnités prévues par l'article 9 de la loi du 5 avril 1928 (5). En règle générale, seules ces dernières sont payées aux assurées ; elles sont versées pendant les 9 mois suivant la naissance à toute femme qui élève son enfant ; elles atteignent 950 francs si celui-ci est nourri par sa mère, et 636 francs, payables en bons de lait, si elle ne peut l'allaiter. *

ministériel du 28 août 1923) est le suivant :

Allocations annuelles pour :	
1 enfant	240 francs
2 enfants	600 —
3 —	1.080 —
4 —	1.560 —
5 —	2.040 —

avec majoration de 480 francs par enfant au delà du 5°.

- (5) Barèmes moyens appliqués par les caisses de compensation rattachées au Comité central des Allocations familiales quand la loi sur les Assurances sociales n'est pas applicable.

	Primes de naissance Premier-né	Primes suivants	Primes d'allaitement (par mois)
Caisses industrielles	221 fr.	185 fr.	314 fr.
Caisses commerciales	222 fr.	202 fr.	285 fr.
Caisses agricoles	98 fr.	102 fr.	

Les primes d'allaitement sont réparties sur une durée variant de 3 à 10 ou 12 mois.

Au cours de l'année 1931, les deux Caisses de compensation fonctionnant dans le département de la Seine ont réparti les sommes suivantes :

Caisse de Compensation de la Région Parisienne : 75.400.000 francs — taux moyen de la cotisation : 1,60 % des salaires déclarés.

Caisse de Compensation du bâtiment et des travaux publics : 25.000.000 francs — taux moyen de la cotisation, 1,85 % des salaires déclarés.

B) PAR DES ÉTABLISSEMENTS NON AFFILIÉS AUX
CAISSES DE COMPENSATION.

1. — *Office National Industriel de l'Azote, à Toulouse.*

Les indemnités annuelles versées au personnel sont les suivantes :

ouvrier, marié ou non, ayant 1 enfant à sa charge	540 fr.
» » » » 2 » »	1.260 fr.
» » » » 3 » »	2.160 fr.
» » » » 4 » »	3.060 fr.
» » » » 5 » »	3.960 fr.

avec majoration de 900 francs au-delà du 5°.

2. — *Administrations publiques.*

Le principe même des allocations familiales était appliqué depuis de nombreuses années par certains départements ministériels avant les lois des 7 août 1917 et 14 novembre 1918 qui les ont étendues à tout le personnel administratif français. A l'heure actuelle, le barème des allocations est le suivant (indemnités annuelles) :

fonctionnaire ayant 1 enfant à sa charge	660	francs
» » 2 » »	1.620	»
» » 3 » »	3.180	»
» » 4 » »	5.100	»
» » 5 » »	7.020	»

avec majoration de 1.920 francs par enfant au-delà du 5°.

A titre indicatif, les allocations versées en 1930 au personnel de la Caisse des Dépôts et Consignations se sont élevées à 1.376.727 francs, représentant 2,39 % environ de l'ensemble des traitements payés (56.816.597 francs).

CHAPITRE VI

L'INFLUENCE DU NIVEAU DES SALAIRES SUR LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

Cette influence est capitale, mais elle n'est pas déterminante, car d'autres facteurs interviennent.

§ 1. — *Influence du salaire.*

Le Bureau International du Travail, que l'on ne peut taxer l'exagération, évalue de 15 à 300 % l'accroissement des rendements ouvriers dus à l'emploi de modes de rémunération stimulants, dans les cas examinés au cours d'une enquête sur les effets de la rationalisation effectuée en 1931.

Les résultats obtenus concordent avec l'observation faite par Adam Smith : « Les salaires du travailleur sont l'encouragement de l'activité, laquelle, comme tout autre qualité humaine, s'améliore en proportion de l'encouragement qu'elle reçoit » (1). Remarque confirmée également plus tard par Mac Culloch : « Les hauts salaires sont en même temps le plus actif stimulant qui pousse à faire de continuels efforts, à se livrer scrupuleusement au travail

(1) A. Smith. Richesse nationale. T. I, p. 112, traduction française, 1843.

et le meilleur moyen d'attacher le peuple aux institutions sous lesquelles il vit ».

Il est exact en effet que moins l'ouvrier est intéressé au travail qu'il fournit par un salaire convenable, moins son rendement est satisfaisant ; constatation souvent vérifiée dans les entreprises travaillant au salaire fixe, où le personnel ne travaille que le strict nécessaire pour ne pas être renvoyé. Pour le salaire aux pièces qui pourrait assurer à l'ouvrier un gain appréciable, la faiblesse du rendement vient du freinage volontaire auquel ce tarif donne lieu, comme on l'a vu plus haut, l'ouvrier craignant, en fournissant trop, d'enlever du travail à ses collègues, et d'inciter le patron à réduire le prix unitaire pour abaisser son prix de revient.

Quoiqu'il en soit, si un haut salaire apparaît comme la condition indispensable d'un niveau d'existence élevé et d'une grande productivité personnelle, il ne s'ensuit pas *nécessairement* que l'ouvrier profitera d'une augmentation de son salaire pour améliorer son niveau d'existence. De là l'importance des facteurs pouvant contribuer à accroître le rendement, sans avoir pour but immédiat ce résultat matériel.

§ 2. — *Influence des autres facteurs.*

Ceux-ci sont d'ordre moral et psychologique, d'une part, matériel, d'autre part.

A) FACTEURS MORAUX ET PSYCHOLOGIQUES. — Il importe que le personnel soit capable de désirer un niveau de vie supérieur à celui auquel il était habitué avec l'ancien mode de salaire. Il serait parfaitement inutile d'adopter un salaire élevé si le personnel se contentait de travailler 4

jours sur 6, le gain lui paraissant suffisant pour maintenir son mode d'existence antérieur. Le cas s'est présenté, même aux Etats-Unis, et il a fallu attendre quelque temps pour donner aux ouvriers le sentiment que c'était pour leur bien-être que l'on avait adopté cette mesure.

Il faut, en second lieu, que l'ouvrier, malgré l'augmentation effective de sa rémunération, sache limiter les nouveaux besoins qu'il peut légitimement satisfaire aux ressources dont il dispose ; il est trop facile de constater que les besoins humains suivent dans la plupart des cas une progression géométrique, tandis que les ressources destinées à y faire face suivent une progression simplement arithmétique.

Enfin, en faisant appel à la conscience professionnelle du personnel, on doit lui rappeler qu'un tarif moderne convenablement appliqué exige, à une échéance plus ou moins brève, une réduction du prix de revient, grâce aux économies réalisées sur l'effectif ouvrier dont le rendement s'est trouvé accru. Cette diminution du prix de revient suffit pour assurer un monopole de fait à l'entreprise qui utilise un tarif moderne, lui garantir un carnet de commandes bien garni, accroître la clientèle attirée par les bas prix, et par suite, le personnel de l'usine, indispensable pour faire face aux nouvelles demandes.

Ce dernier résultat devrait faire réfléchir ceux qui prétendent que l'adoption d'un tarif moderne élimine définitivement les ouvriers le moins productifs. Cette élimination ne peut être que temporaire, comme dans toute branche de l'activité humaine où la machine remplace le travail manuel.

En définitive, on ne peut obtenir tous les avantages

d'un salaire moderne que si un ensemble de mesures favorables accompagne son adoption ; il faut signaler, à ce sujet, l'importance que doit prendre pour le délassement de l'individu, pendant ses heures de repos, l'organisation de loisirs intelligents, ou au moins inoffensifs, et l'octroi de vacances payées, mesure adoptée depuis longtemps par de nombreuses administrations privées ou publiques, et un certain nombre d'entreprises industrielles.

B) FACTEURS MATÉRIELS. — Deux d'entre eux dépendent du genre de vie mené par l'ouvrier ; le troisième nécessite une organisation rationnelle du travail.

En se tenant sur le terrain strictement utilitaire, l'augmentation des salaires et leur maintien à un niveau assez élevé grâce à l'adoption d'un salaire moderne, complété par des primes familiales, permet à l'ouvrier de se nourrir mieux, donc de moins se fatiguer au cours de son travail ; eelui-ci se faisant avec plus d'attention, il en résulte moins de déchet, d'où élévation du rendement personnel de l'ouvrier et du pourcentage de produits fabriqués sans défauts. On peut citer à ce propos l'opinion d'Henry Ford : « L'homme qui vit bien travaille bien » (2).

L'influence du facteur logement sur la productivité de l'ouvrier est également très importante : il est impossible d'obtenir un rendement satisfaisant d'un individu logé dans un taudis, ce qui a été et est encore trop souvent le cas pour une notable partie des milieux ouvriers. A ce propos, on n'estimera sans doute jamais à leur juste valeur les bienfaits de la loi du 13 juillet 1928, plus connue sous le nom de « Loi Loucheur », dont la conséquence pra-

(2) Ford, Ma vie et mon œuvre, édition 1928, p. 147.

tique aura été la construction d'un grand nombre d'immeubles destinés aux familles « travailleuses et honnêtes, dignes de logements sains et confortables » (3). On doit reconnaître, d'ailleurs, que le patronat français n'a pas attendu l'initiative officielle pour suivre cette voie ; il suffit de rappeler les cités-jardins réalisées dans le Nord et l'Est de la France par les grandes firmes métallurgiques et minières ou par la Compagnie des Chemins de fer du Nord à Aulnoye, à Mitry-Claye, par exemple.

L'organisation rationnelle de la production, enfin, constitue un élément primordial de l'accroissement de la productivité de l'ouvrier.

Ford, poussant jusqu'au bout le principe de la division du travail, fabrique à la machine toutes les pièces de ses voitures ; nos constructeurs d'automobiles usent d'ailleurs des mêmes procédés, seuls les principes qui guident leur activité diffèrent de ceux adoptés par Ford. « Il lui importe peu qu'une machine coûte cher, du moment qu'elle peut donner toute satisfaction en exécutant avec rapidité, et au besoin, par millions, un objet qui sera, de ce fait, devenu pratiquement presque sans valeur » (4). On sait trop, comment, faute d'avoir su limiter la production aux besoins de la consommation, la politique de Ford appliquée dans tous les domaines de l'activité économique américaine a déclenché la crise dans laquelle le monde se débat encore.

(3) Formule employée dans les contrats de prêts à taux réduit passés entre les Offices et sociétés d'habitations à bon marché et la Caisse des Dépôts et Consignations en vue de la construction d'immeubles destinés à la location simple.

(4) Dubreuil, Standards, p. 234.

« Il ne faut pas non plus perdre de vue que l'élévation des salaires peut être facilitée par l'abondance des ressources naturelles dont bénéficie un pays et de ses facilités de vente de ses produits. Un Etat obligé d'importer son matériel de fabrication et de vendre à l'extérieur tous ses produits manufacturés se trouve en mauvaise position par rapport à un autre pays qui peut vendre sur place tous les produits qu'il fabrique sur ses fonds propres. Même quand la production agricole est relativement faible par rapport aux autres pays, au point de vue rendement à l'hectare, il suffit qu'elle soit plus forte comme rendement individuel. C'est le cas des Etats-Unis par rapport aux divers pays agricoles ; la richesse de leur sol et sous-sol suffirait pour expliquer la haute rémunération donnée au travail humain, dans l'agriculture et les mines notamment » (5), même en tenant compte des compressions opérées sur les salaires depuis deux ans.

(5) Gino Olivetti. Rapport sur les salaires au comité Europe-E.-U. 1931.

CHAPITRE VII

LES SALAIRES MODERNES ET LEURS CONSÉQUENCES PHYSIOLOGIQUES

Les principales questions soulevées par l'adoption des méthodes nouvelles de rémunération du travail, en ce qui concerne leurs conséquences physiologiques sur l'ouvrier, sont les suivantes :

1°) le salaire moderne supposant une production plus intense, l'ouvrier se trouve-t-il plus fatigué qu'avec un salaire simple ?

2°) la production accélérée et intensive provoquée par le jeu du salaire moderne obligeant l'ouvrier à borner son activité à un stade déterminé de la fabrication, a-t-elle pour conséquence d'affaiblir sa capacité mentale, contribue-t-elle à le réduire au rôle d'automate, provoque-t-elle des déformations physiologiques appréciables ?

3°) les inconvénients auxquels pourrait donner lieu le salaire moderne peuvent-ils s'atténuer ou même disparaître si l'on utilise au maximum les machines et si l'on réduit, pour ne pas produire au-delà des besoins de la consommation, les heures de travail ?

§ 1. — *Les salaires modernes et la fatigue due au travail.*

Les salaires modernes vont de pair, on l'a vu plus haut, avec une mesure stricte des temps nécessaires pour

la fabrication d'un objet, c'est-à-dire, avec l'organisation rationnelle du travail industriel. L'ouvrier se trouve-t-il plus fatigué, une fois un salaire moderne appliqué dans une usine, qu'avant son adoption ? Dans l'affirmative, sa fatigue sera-t-elle compensée suffisamment par la certitude d'un gain plus élevé que celui obtenu sous le régime du salaire au temps ou aux pièces ?

Avec le salaire au temps, l'ouvrier travaille « à la conscience », autrement dit, produit le strict minimum pour ne pas être renvoyé de l'entreprise où il travaille. Avec le salaire aux pièces, si le tarif unitaire a été fixé à un point trop élevé, l'ouvrier peut être engagé à produire au-delà de sa capacité et se surmener pour gagner un salaire élevé ; il arrive même, qu'avec un salaire unitaire minime, l'ouvrier se surmène pour obtenir une rémunération supérieure à la moyenne. En fait, dans les entreprises où le travail est déjà très divisé, la substitution du salaire moderne au salaire au temps ou aux pièces ne changera rien ; le degré d'attention exigé de l'ouvrier dans la surveillance des machines qui lui sont confiées ne sera pas augmenté.

Il est même probable que, par l'ensemble des mesures d'organisation du travail qui accompagnent le salaire moderne, la fatigue de l'ouvrier diminuera. Si l'emploi des machines permet d'économiser le travail purement manuel, transposant sur le terrain économique la formule « time is money », il reste néanmoins possible que le rôle de surveillant de machines fatigue l'ouvrier. Il est en effet prouvé que leur contrôle permanent a pour résultat fréquent de provoquer la fatigue intellectuelle de l'ouvrier, l'attention devant être plus soutenue ; le cas se présente

dans la plupart des usines de tissages où chaque travailleur doit surveiller plusieurs métiers à la fois.

Un chef d'entreprise prévoyant doit d'ailleurs tenir compte de cet élément pour fixer la production de son usine à un taux tel que la productivité de son personnel soit constante ; il doit notamment s'assurer que tous les services dont il a la direction sont régulièrement approvisionnés en objet à usiner ; on peut rappeler, à ce sujet, le rôle primordial du convoyeur dans les grandes usines modernes. Dubreuil (1) estime qu'une répartition défectueuse du travail constitue un élément principal de la fatigue, accident qui arrive inévitablement si on ne fait pas transmettre régulièrement par le convoyeur, plus connu sous le nom de « chaîne », les pièces à ouvrir ou à terminer dans les services intéressés.

L'ouvrier, en effet, s'impatiente quand il se voit sans rien faire pendant plusieurs minutes car il a la certitude d'avoir à travailler brusquement de façon intensive pour accomplir la tâche qui lui est dévolue sur les objets passant devant sa place.

Dubreuil ajoute à ce motif de fatigue le bruit dans lequel l'ouvrier est souvent obligé de vivre et l'aspect du local ; à ce moment, on doit reconnaître que c'est aux chefs d'entreprises de faire le nécessaire pour assurer les meilleures conditions de travail à leur personnel ; leur intérêt concorde d'ailleurs avec celui de leurs ouvriers, car la productivité de ces derniers ne peut être satisfaisante s'ils travaillent par à-coups, dans le bruit et la poussière.

(1) Standards, p. 229.

§ 2. — *Les salaires modernes et le rôle de l'ouvrier dans le travail.*

On a vu plus haut que la spécialisation des tâches accompagne le plus souvent un salaire moderne quelconque.

La production de l'ouvrier se trouvant limitée à un stade déterminé de la fabrication, s'ensuivra-t-il que la capacité mentale de ce dernier se trouvera réduite, en d'autres termes, la production rationalisée aboutit-elle à faire de l'ouvrier un automate, comme on l'a souvent affirmé ?

A cette question, deux réponses peuvent être données, l'une et l'autre émanant d'hommes qui ont travaillé eux-mêmes, mais dont le premier est devenu le plus grand producteur d'automobiles des Etats-Unis, Henry Ford, et le second, Dubreuil, est resté ouvrier spécialiste, ce qui ne l'a pas empêché d'exposer clairement la complexité des problèmes soulevés par l'organisation rationnelle du travail (2). Il est curieux de constater qu'en dépit d'une formation intellectuelle différente et de l'absence de tout lien ethnique entre eux, Ford étant d'origine anglo-saxonne pure, donc « américain 100 % », Dubreuil, français, leur opinion concorde ; ce qui semblerait prouver que d'un pays à l'autre la mentalité humaine ne varie guère.

Ford constate (3) « qu'à part des exceptions comme il y en a toujours, le travail consistant à faire la même chose d'un bout du jour à l'autre n'a rien d'effrayant pour la plupart des esprits. Pour certaines intelligences, au con-

(2) Cf. Standards et Nouveaux Standards, Grasset, 1929-1931.

(3) Ford. Ma vie et mon œuvre, p. 117.

traire, c'est la pensée qui est quelque chose de redoutable. Pour ces derniers, l'occupation idéale est celle où l'esprit d'initiative n'a pas besoin de se manifester ». Il signale d'ailleurs qu'il aimerait voir ériger en règle les changements d'occupation, mais son personnel n'aime pas ce procédé. « L'ouvrier qui est obligé de changer d'affectation, même dans la même usine, ne subit pas toujours ce changement avec satisfaction. Tout ouvrier qui a pris ses habitudes quelque part et s'est adapté à une occupation de manière à en tirer le maximum de tranquillité, n'aime pas à être envoyé ailleurs où il aura à se refaire de nouvelles habitudes » (4).

Ce serait, en outre, faire preuve d'humanitarisme déplacé que de vouloir supprimer l'aide apportée aux travailleurs par les machines sous le prétexte que « servir une machine est un travail monotone ». Il suffit de rappeler l'opinion de Dubreuil sur ce point : « Il arrive souvent que l'attention de l'ouvrier est distraite de son travail, surtout s'il est de simple surveillance, et qu'il ne se trouve nullement fatigué par celui-ci » (5).

« La technique moderne permet à beaucoup d'ouvriers travaillant sur des machines de ne pas penser à leur ouvrage. La longue accoutumance à des gestes assez longtemps renouvelés pour être accomplis de la façon la plus machinale et la plus inconsciente, permet d'acquérir une extraordinaire liberté d'esprit. Il y a un grand nombre de travaux qui laissent l'esprit assez libre pour que le jeu des mains soit totalement oublié, c'est-à-dire que la rela-

(4) Dubreuil. Standards, p. 229.

(5) Dubreuil. Standards, p. 184.

tion entre ce jeu et l'activité de l'esprit cesse absolument, mettant fin précisément et automatiquement à l'influence réciproque que l'un pourrait avoir sur l'autre » (6).

Si l'on considère l'opinion de Dubreuil, confirmée par celle de Ford, comme serrant de près la réalité (et rien ne semble prouver l'inexactitude de ses constatations), il n'en resterait pas moins, d'après certains certains physiologistes, « que la répétition du même geste au cours du travail provoquerait des effets fâcheux sur la santé des ouvriers en développant unilatéralement certains muscles » (7). Cette assertion ne peut être portée exclusivement contre le travail fait à la machine, car tout travail manuel nécessite la répétition des mêmes gestes. L'adoption des machines a plutôt libéré l'homme de travaux fastidieux ou épuisants ; c'est, au contraire, en l'obligeant à faire ces travaux à la main qu'on le réduit au rôle d'automate, alors qu'il est relativement aisé de remplacer un ouvrier par une machine pour exécuter un travail manuel monotone, l'activité de celui-ci s'étendant ainsi beaucoup plus sur le terrain de la surveillance.

D'ailleurs la répétition des mêmes gestes a toujours suivi la division du travail ; prétendre obliger les individus à mener plusieurs genres de vie, pour écarter toute monotonie de leur existence, suivant ainsi les principes utopiques de Fourier, serait supprimer une grande partie du bien-être que la civilisation, basée sur la division du travail, leur a apporté.

En sens inverse, il semble que certains partisans de la

(6) Dubreuil, Standards, p. 204.

(7) Dubreuil. Standards, p. 223.

rationalisation à outrance négligent totalement « le facteur humain dans l'organisation du travail » (8) en considérant la machine comme une fin en soi, alors que celle-ci doit simplement permettre à l'ouvrier de dégager son esprit de la matière première ou du produit semi-ouvré dont l'usinage lui a été confié.

§ 3. — *Comment on pourrait éviter la fatigue due aux conditions d'application des salaires modernes.*

On a vu que le plus gros grief que l'on peut faire aux salaires modernes, est de pousser l'ouvrier à une production plus intensive, susceptible de le fatiguer, alléché qu'il est par la perspective d'un gain plus élevé. Cet inconvénient, presque inévitable avec les tarifs à prime illimitée (tarifs York, tarifs Willans), peut facilement disparaître si l'on utilise un tarif dégressif (type Rowan). L'ouvrier n'a pas intérêt à dépasser un niveau de production déterminé par les besoins qu'il entend satisfaire avec son salaire.

Il est d'ailleurs possible que la question de la fatigue due à l'intensité de la production finisse par disparaître ; en effet, les progrès de la technique industrielle sont tels que la rapidité de la production est parfois 30 fois plus grande qu'au début du XX^e siècle (9). Il suffit de rappeler que l'une des plus importantes fabriques d'automobiles françaises pourrait sortir quotidiennement 500 voitures, entièrement terminées ; à raison de 300 jours ouvrables par an, sa production totale serait de 150.000 véhicules, chiffre

(8) Cf. le livre de James Hartness, portant le même titre, traduction H. Perrot et Ch. de Frémenville. Paris, Dunod, 1918.

(9) Cf. le rapport de Gino Olivetti, 1931.

représentant les 3/4 environ de la moyenne des achats effectués en France chaque année pour renouveler le matériel roulant démodé ou inutilisable.

Il est donc normal que, la consommation n'ayant pas suivi une pareille ascension, la production se trouve obligée de marcher au ralenti. Cette situation a poussé de nombreux industriels, notamment en Belgique, à prôner ouvertement une réduction plus accentuée des heures de travail. D'aucuns prétendent même que les événements obligeront les pays qui n'appliquent pas encore la convention des 8 heures de Washington à s'y soumettre d'urgence, et peut-être, à appliquer des mesures réduisant à nouveau la durée du travail ouvrier.

La limitation à 40 heures de la semaine de travail, déjà réalisée par un certain nombre de chefs d'entreprises américains, avec une réduction de 10 et 20 % des salaires, il est vrai, constituerait-elle, sous certaines réserves, une base saine de la reprise de l'activité économique ? Vraisemblablement non, car sa réalisation supposerait une application loyale, par tous les pays industriels, tout d'abord de l'Europe, puis progressivement du monde entier, des moyens proposés.

Il serait illusoire, en effet, d'espérer une amélioration des rapports économiques entre nations, si cette mesure n'était pas adoptée collectivement, et son exécution garantie par la menace d'un boycottage total du ou des pays qui ne la respecteraient pas. Elle aurait autrement pour résultat d'affaiblir les Etats trop consciencieux au profit de ceux, dont les bas prix de revient sont facilités par la plus grande durée de la journée de travail, et qui inonderaient les premiers de produits finis, provoquant ainsi

la disparition d'industries-clefs et le licenciement des ouvriers qu'elles occupent, bref, les ruinant totalement. On retrouve, une fois de plus, la litigieuse question des sanctions économiques qui n'a pu encore être résolue de façon pratique, malgré l'existence d'un organisme chargé officiellement de la trancher, — le Bureau international du Travail, — d'accord avec le comité économique et financier de la Société des Nations.

Dans les circonstances actuelles, le respect intégral de la convention de Washington par tous les pays signataires constituerait un élément plus sûr d'une amélioration durable des relations économiques internationales, qu'une nouvelle réduction de la journée de travail.

Cette mesure ne serait d'ailleurs admissible que si les salaires subissaient une diminution équivalente, pour maintenir au même niveau les prix de revient, ou si la production en 40 heures atteignait celle obtenue jusque-là en 48 heures. Vouloir maintenir la rémunération de 40 heures égale à celle de 48 heures, sans augmentation compensatrice de la production, c'est faire preuve d'une méconnaissance totale des lois économiques.

« En effet, la diminution de la durée du travail hebdomadaire sans toucher aux salaires n'accroîtra pas, en définitive, la somme des gains ouvriers ; cette mesure équivaut en réalité à augmenter les frais de main-d'œuvre. Elle remédiera, certes, au moins temporairement, à la plaie du chômage ; mais l'aggravation des frais de revient qui en résultera fera perdre d'un côté ce que l'on aura gagné de l'autre ; l'élévation du coût de la vie, provoquée par le renchérissement de la production de la production industrielle et même agricole, aura tôt fait d'absorber les

disponibilités nouvelles des travailleurs salariés, et d'accabler davantage les catégories dont les revenus n'auront pas été artificiellement gonflés : celles-ci achèteront moins, et l'équilibre tant désiré entre consommation et production échappera de nouveau à ses poursuivants » (10).

La réduction des heures de travail impliquerait nécessairement une diminution inévitable des salaires, même avec des tarifs modernes, les chefs d'entreprises devant déterminer leurs prix de revient en fonction du marché mondial. L'élévation du niveau de vie de l'ouvrier ne pourrait donc être réalisée, puisque son gain en 40 heures n'excéderait pas, dans les meilleures conditions, son salaire actuel.

Si, pour tous ces motifs, il n'est pas désirable de voir adopter la semaine de 40 heures, il n'en reste pas moins que les perfectionnements constants de l'outillage et l'application des salaires modernes mettront dans un délai peut-être très bref les chefs d'industries dans l'impossibilité d'utiliser toute la main-d'œuvre nationale ; une fraction plus ou moins importante de celle-ci se trouvera définitivement sans travail (11) : c'est la situation dans laquelle se trouvent la Grande-Bretagne, depuis 20 ans déjà, l'Allemagne, depuis 5 ans.

Trois solutions peuvent être envisagées pour mettre un terme à cette situation, tout en maintenant à 48 heures la durée de la semaine de travail, la main-d'œuvre inutilisée devenant disponible pour :

(10) L'Européen, n° 179, année 1932.

(11) On aboutirait à un résultat identique si l'on appliquait la semaine de 40 heures, puisque chaque ouvrier serait contraint au chômage forcé 1 jour sur 6, soit près de 2 mois par an.

- 1° la colonisation agricole,
- 2° la réalisation d'un plan d'outillage national,
- 3° l'exécution de travaux publics d'intérêt international.

1° LA COLONISATION AGRICOLE. — Tentée en Allemagne depuis quelques années, elle consiste à ramener à la terre les ouvriers d'usines sans travail.

Elle supposerait, en France, l'exécution d'un programme gigantesque d'habitations rurales à édifier (12), programme dont la réalisation demanderait au moins 4 ou 5 ans, ainsi qu'une organisation d'ensemble d'adduction d'eau et d'électrification. Les milieux ouvriers se sont habitués en effet à un certain confort, légitime du reste, qu'ils ne sauraient se procurer dans les maisons rurales existantes.

Il est d'ailleurs problématique que pareille solution puisse jamais être adoptée : s'il existe malheureusement un certain nombre de villages susceptibles d'être colonisés, ceux notamment où le nombre des foyers vides s'accroît chaque année (13), il est vraisemblable que le seul fait de proposer le retour à la terre aux travailleurs inoccupés soulèverait, à tort ou à raison, l'opposition unanime des milieux ouvriers.

- (12) Le financement d'une entreprise de cette envergure aurait pu être facilement réalisé, puisque la loi du 13 juillet 1928 réservait par priorité aux communes rurales un tiers des crédits accordés pour la construction d'H.B.M. En fait, cette disposition légale n'a jamais joué ; seuls, les grands centres urbains, la région parisienne, en particulier, ont absorbé les avances consenties.
- (13) C'est le cas d'une partie du département de l'Yonne, dans le sud du Bassin Parisien.

L'adaptation d'ouvriers, habitués depuis longtemps, peut-être, à la vie des grandes agglomérations urbaines, à l'existence totalement différente des habitants des campagnes, serait, à coup sûr, le plus gros obstacle à la réalisation d'une semblable réforme.

C'est surtout pour ce motif qu'il serait plus raisonnable d'espérer une diminution du chômage par la réalisation d'un plan d'outillage national.

2° L'OUTILLAGE NATIONAL. — Bien que diverses dispositions légales (lois des 19 mars 1931, 28 décembre 1931, 8 avril 1932) aient prévu la réalisation des premières tranches d'un plan général d'outillage national, les travaux en cours d'exécution ou projetés sont notoirement insuffisants pour occuper la main-d'œuvre actuellement disponible. Il serait donc désirable de s'engager dans la voie de grands travaux d'intérêt général, dont l'utilité pourrait actuellement paraître contestable, mais qui, une fois terminés, permettraient de récupérer très rapidement les frais qu'ils auraient entraînés ; ce résultat serait obtenu grâce aux multiples avantages que ces travaux procureraient à la collectivité (accroissement de la circulation des marchandises, augmentation des revenus, etc...). Tels seraient le percement du canal des Deux-Mers (dont le gabarit pourrait atteindre celui du canal de Suez), l'aménagement du Rhône, l'élargissement de tous les canaux de France, la construction de silos à grain pour assurer une meilleure conservation des céréales, la création de centres d'abatage et de frigorifiques modernes, à proximité des régions d'élevage.

L'objection de principe que l'on pourrait opposer à

cette proposition serait d'ordre financier : où trouver l'argent indispensable pour réaliser un pareil plan ? En procédant par étapes, on pourrait assez facilement utiliser une partie (le dixième, par exemple) des 50 milliards immobilisés par la Caisse des Dépôts en rentes sur l'Etat ou créances sur collectivités publiques pour le compte des Caisses d'épargne en vue de financer une sorte de « plan quinquennal », réalisé par l'industrie privée et correspondant aux besoins économiques de la France moderne. L'Etat pourrait accorder sa garantie d'intérêt pour rémunérer le capital ainsi immobilisé, au moins pendant la période d'exécution des travaux.

3° LES TRAVAUX PUBLICS D'INTÉRÊT INTERNATIONAL. — Enfin si le second remède proposé ne suffit pas pour mettre un terme à la lèpre sociale que constitue le chômage, les pays industriels, et la France en particulier, auront la ressource de procéder à un équipement économique rationnel des pays agricoles de l'Europe centrale, équipement dont la réalisation procurera pendant quelque temps un peu de travail aux chômeurs de l'Europe occidentale.

C'est dans cette voie que semble s'être engagé « un consortium franco-anglo-allemand ayant pour but d'effectuer de grands travaux publics dans les pays autres que les trois nations organisatrices ». « Ces travaux seraient financés par les places de Londres, de Paris et de Berlin, les deux premières fournissant chacune 40 % des capitaux nécessaires et la troisième, éventuellement 20 %, le tout sous forme d'obligations émises dans le public. Ce groupe porterait la dénomination déjà existante de « Syndicat européen d'entreprises ».

« Un autre consortium, enfin, serait chargé de réaliser un grand programme d'électrification en divers pays » (14).

Sans se faire trop d'illusions sur les conséquences immédiates de ces projets, on peut raisonnablement espérer que cette collaboration économique entre firmes industrielles de nationalités différentes aura pour résultat de faire sortir l'Europe du chaos où elle se débat depuis 14 ans, les coalitions d'intérêts constituant un des plus sûrs éléments du rapprochement international.

(14) L'Européen, n° 187, 1932.

CHAPITRE VIII

LES SALAIRES MODERNES ET LA PROSPÉRITÉ NATIONALE

L'adoption d'un salaire moderne quelconque suppose de la part des chefs d'entreprises la volonté formelle d'obtenir de leur personnel un rendement plus élevé, contre la perspective à peu près sûre d'un gain rémunérateur. Il est évident que cette volonté restera sans effet si le personnel employé n'a pas la certitude d'assurer les besoins stricts de sa famille à l'aide du salaire de base qu'il touchera, quelle que soit son activité.

De là, l'importance des organismes destinés à éclairer l'ouvrier sur son véritable intérêt, en lui montrant que la prospérité de son usine lui vaut la certitude d'obtenir un salaire convenable. Il conviendra enfin d'examiner si les salaires modernes ont pour corollaires inévitables la rationalisation et la surproduction, et dans quelle mesure ils consacrent la théorie des hauts salaires.

§ 1. — *Le rôle des chefs d'entreprises dans l'application des salaires modernes et la mise en œuvre de l'esprit de coopération chez leur personnel.*

« La question des salaires est étroitement liée à celle de la direction. Mauvaise direction veut dire généralement

petits salaires. Bonne direction signifie haute salaires, car le rendement élevé exigé par une bonne direction ne peut être maintenu qu'au moyen de salaires capables d'attirer les bons ouvriers et de les pousser à travailler à leur rendement maximum » (1). L'opinion de Gantt concorde avec celle de Bertram Austin et Francis Lloyd, qui déclarent de leur côté (2) : « Un examen attentif des conditions de fonctionnement des exploitations industrielles permet d'affirmer que les salaires bas accompagnent une situation discutable et précaire et les salaires élevés, au contraire, une situation toujours brillante. Demander à des ouvriers d'accepter des salaires inférieurs équivaut à réduire l'importance de la firme ».

Le chef d'entreprise ne doit pas se contenter d'adopter un salaire moderne pour accroître la productivité de son personnel et le montant de son bénéfice, en ne faisant pas profiter sa clientèle de la diminution du prix de revient. Il est, en effet, possible que les ouvriers refusent une modification des procédés de travail, s'ils n'ont pas la certitude de voir l'économie réalisée sur le coût de la main-d'œuvre se répercuter de façon tangible par une diminution du prix de vente de l'objet fabriqué. Il y a là une question de conscience professionnelle de la part de l'employeur dont l'importance est capitale.

Il est d'ailleurs recommandé de compléter une refonte du système de rémunération par la création d'un « conseil d'usine, composé de représentants de la direction et d'une délégation du personnel ouvrier, qui se réunit à

(1) Gantt. Travail, salaires, bénéfices, p. 43.

(2) Le secret des hauts salaires, p. 116.

échéances fixes pour discuter les questions relatives aux méthodes de travail, aux tarifs et taux des salaires, au nombre des heures de travail, aux questions d'hygiène et de bien-être des ouvriers. Cette institution a contribué souvent à dissiper bien des illusions nourries auparavant par le personnel sur certaines questions comme celles des frais généraux et des dépenses » (3).

Sans aller jusqu'à la création d'un conseil d'usine permanent qui pourrait paraître la première étape vers la nationalisation des entreprises privées, on doit attacher une grosse importance « aux relations cordiales entre la direction des usines et le personnel ouvrier ; celui-ci devrait avoir voix au chapitre pour toutes les questions intéressant le fonctionnement même des entreprises. Il importe absolument qu'il y ait périodiquement des échanges de vue entre les représentants des ouvriers *de l'usine*, et non des porte-paroles ignares venus de l'extérieur, et les chefs de service » (4).

En définitive, un chef d'entreprise doit avoir à cœur de rendre service à la communauté dont il fait partie, et il ne peut jouer ce rôle que s'il permet à une masse de plus en plus étendue de consommateurs d'acheter le produit qu'il fabrique en abaissant son prix de revient. Ce résultat, il n'y parviendra qu'en obtenant une productivité plus intense de son personnel, grâce à l'effet stimulant d'un tarif moderne ; seul celui-ci permet la conciliation des intérêts de l'employeur et de l'ouvrier, tendus conjointement vers un seul but, la prospérité de l'entreprise,

(3) B. Austin et F. Lloyd, Le secret des hauts salaires.

(4) B. Austin et F. Lloyd. Le secret des hauts salaires, p. 54.

et assure, au premier, un bénéfice total plus considérable, quoique réparti sur un plus grand nombre d'objets ; au second, un niveau de vie plus élevé.

§ 2. — *Les salaires modernes, consécration pratique du minimum vital.*

Sous un régime normal de concurrence, le chef d'entreprise est obligé de diminuer ses prix de revient pour attirer la clientèle. Il doit opter entre deux solutions : modifier son outillage ou diminuer les salaires de son personnel.

La première mesure entraîne des frais tellement élevés que leur amortissement, même effectué sur une période de longue durée, ce qui n'est plus possible en raison des perfectionnements sans cesse réalisés par la technique moderne, ne permet pas une réduction des prix de revient. On s'explique pourquoi certains économistes sont partisans d'une « trêve des inventions », qui serait pratiquement obtenue par un impôt progressif spécial sur les amortissements des sociétés industrielles au-delà d'une certaine valeur.

Le plus souvent, l'industriel choisit la diminution des salaires. Ce procédé simpliste, utilisé par les entreprises qui conservent encore le salaire horaire ou le salaire aux pièces, provoque la résistance des ouvriers, car les réductions imposées abaissent en proportion leurs ressources, donc leur niveau de vie. La crainte d'une réduction du niveau d'existence des milieux ouvriers a contribué et contribue pour beaucoup au mouvement tendant à imposer un salaire minimum qui ne pourra en aucun cas être réduit. Cette mesure, adoptée en Australie pendant quelques

années seulement, a le gros inconvénient de cristalliser l'activité économique à un point déterminé ; comme, par ailleurs, elle ne peut avoir effet que dans un seul pays, celui-ci doit vivre en économie fermée et se trouve acculé tôt ou tard à une catastrophe, à moins de disposer de ressources de toute nature.

Pour éviter les conséquences des réductions de salaires : méfiance des ouvriers à l'égard des patrons — abaissement volontaire de la production, ce qui supprime l'effet de ces diminutions sur le prix de revient, ou des mesures législatives imposant le salaire minimum : maintien de prix trop élevés — abaissement de la production par suite de la perte des marchés extérieurs, conquis par les producteurs étrangers placés dans de meilleures conditions — soutien d'industries parasites, ne serait-il pas plus simple d'adopter un mode de rémunération tel, que l'ouvrier soit assuré de toucher, en toute circonstance, un salaire déterminé, auquel viendrait s'ajouter un boni variable avec l'excédent de production dépassant le minimum qu'il devrait s'engager à fournir ; ce serait accorder pratiquement à l'ouvrier la garantie d'un salaire minimum, sans les inconvénients qui l'entourent. Cette solution est à la portée de tout chef d'entreprise conscient de ses responsabilités et de son intérêt ; il lui suffit d'appliquer un tarif moderne quelconque, et il aura la certitude de voir ses prix de revient diminuer, les salaires de ses ouvriers s'accroître et ses bénéfices suivre une progression équivalente.

§ 3 — *Les conséquences économiques des salaires modernes*

Les salaires modernes vont-ils de pair avec l'organisation rationnelle du travail ? ont-ils pour conséquence inévitable de mettre sur le marché une quantité de produits supérieure aux besoins de la consommation ? dans l'affirmative, quelles mesures devront être prises pour éviter ce résultat ? aboutissent-ils à consacrer la théorie des hauts salaires et celle-ci doit-elle être adoptée, sans mise au point préalable, par les pays du vieux continent ?

A) LES SALAIRES MODERNES ET LA RATIONALISATION.

Quand un pays ne dispose pas de main-d'œuvre en quantité suffisante, il doit utiliser des méthodes permettant d'économiser à la fois le temps et le travail humain. Il faut, en effet, obtenir un rendement plus élevé, sans une augmentation équivalente des frais de toute nature pesant sur les entreprises, pour réaliser une diminution du prix de revient, diminution indispensable si l'on veut atteindre des couches de plus en plus larges de consommateurs.

On a souvent constaté que lorsqu'un article d'utilité courante est offert meilleur marché, le volume des ventes s'accroît en raison de la réduction, et même parfois, dans une proportion supérieure. Ce procédé est le plus simple à suivre pour augmenter ses bénéfices ; on obtient plus avantageusement ce résultat en réduisant les prix demandés au consommateur, tout en maintenant ou même en améliorant la qualité, qu'en essayant de stabiliser ou d'élever les prix.

Michelet, vers 1842, écrivait : « La baisse des prix des étoffes de coton, due en grande partie à l'introduction des machines, avait permis à des classes entières d'avoir du

linge de corps, de lit, de table, de fenêtres, dont elles étaient privées jusque là » (5). Plus près de notre époque, la réduction continue du prix des automobiles fabriquées par Ford de 1908 à 1924 lui a permis d'en abaisser le coût de 950 dollars à 290, tout en portant sa production annuelle de 10.660 voitures à 1.993.419.

En France, dans le même domaine, les grands constructeurs n'ont-ils pas abaissé d'année en année les prix de leurs modèles, en les dotant cependant de perfectionnements tels que la moindre voiture de série 1933 est de qualité au moins équivalente aux voitures de luxe de 1913. C'est donc la preuve que même en réduisant considérablement le pourcentage du bénéfice, on peut réaliser dans l'ensemble des profits beaucoup plus élevés.

Malgré tous les effets favorables que la modernisation de l'outillage peut avoir sur la production, par un accroissement continu de celle-ci, cet outillage doit néanmoins être surveillé par un personnel approprié. La question des salaires intervient donc à nouveau et l'on doit déterminer quel sera le type le plus avantageux pour obtenir de l'ouvrier un rendement satisfaisant sans qu'il soit retenu par la pensée de ne pas être rémunéré en fonction du travail fourni.

Que l'on adopte un salaire à prime limitée (tarif Rowan), illimitée (tarifs Halsey-Willans) ou un salaire scientifique (tarif Gantt), le prix de l'objet fabriqué diminue au fur et à mesure que l'activité de l'ouvrier s'accroît. On a vu plus haut (chap. III § 2) qu'une augmentation de 100 % de la production permet de payer à l'ouvrier un

(5) Dubreuil. Standards, p. 207.

salaire plus élevé de 50 % à 86 %, selon le type adopté, tout en réalisant une économie brute de 25 % à 31 % sur le prix de revient (abstraction faite des autres facteurs le déterminant : frais d'achat des matières premières, frais généraux, etc...).

Le maniement d'un salaire moderne étant très délicat à mettre au point, on ne devra pas oublier :

1° que la hausse des salaires, corrélative de la rationalisation, peut devenir dangereuse si elle dépasse le bénéfice résultant de l'accroissement de productivité obtenu par des moyens nouveaux ; en d'autres termes, salaires et bénéfices doivent suivre une courbe rigoureusement identique dans une entreprise sainement gérée.

2° que l'accroissement de la production doit correspondre à un besoin réel de la consommation.

B) LES SALAIRES MODERNES ET LA SURPRODUCTION.

Les salaires modernes ont pour conséquences principales l'accélération de la production et la réduction des prix de revient, grâce à une diminution du bénéfice prélevé sur les produits fabriqués par l'industriel : diminution qu'il est indispensable de réaliser pour attirer la clientèle. On se trouve donc mené assez rapidement sur le terrain de la surproduction pour deux motifs :

1° l'industriel veut augmenter ses bénéfices tout en réduisant ses prix de vente ; il jettera sur le marché une plus forte quantité d'objets manufacturés pour maintenir ses bénéfices au taux antérieur s'il ne peut les augmenter. Il évincera successivement ses concurrents en pratiquant une sorte de dumping intérieur ;

2° sans vouloir accroître démesurément ses bénéfices,

l'industriel peut dépasser les besoins de la consommation et jeter sur le marché une masse de marchandises nuisibles pour celui-ci s'il est déjà saturé et si les stocks sont complets.

Il est clair que si l'on fait passer avant tout l'esprit de lucre, on se souciera peu des besoins à satisfaire, ou l'on s'arrangera peut-être pour les satisfaire le plus mal possible ; de nombreux auteurs américains ont même critiqué certains procédés yankees dont le résultat principal aurait été l'extension, dans tous les domaines, du règne de la camelote ; les produits fabriqués ne pouvant servir plus d'une fois par exemple.

Ce régime déplorable serait sans doute capable de maintenir la production à un niveau élevé, car il n'y aurait pas à craindre de voir les consommateurs se réduire, mais il consacrerait certainement une politique de gaspillage systématique que l'on doit écarter sans hésitation.

Cette tendance presque inévitable à la surproduction se trouve heureusement freinée, dans une certaine mesure, par le caractère plus ou moins stimulant des tarifs employés. On a constaté plus haut que dans tout salaire moderne le tarif des primes est toujours inférieur au salaire de base ; l'ouvrier n'a donc pas intérêt à s'épuiser pour gagner de façon exagérée ; son rendement se trouve donc limité en partie, et, par voie de conséquence, le niveau de production de l'entreprise qui l'emploie. En se plaçant au point de vue national, on peut donc dire que, théoriquement, le salaire à prime écarte automatiquement l'éventualité d'une surproduction industrielle.

En fait, l'influence de ce seul facteur serait insuffisante pour limiter la production aux besoins normaux de

la consommation, et devrait vraisemblablement être renforcée par une organisation préalable de la production dans le domaine national, et ultérieurement, international. Cette organisation irait de pair avec un système rationnel de répartition immédiate des matières premières et des produits fabriqués entre les producteurs et les consommateurs. Ainsi, espérons-le, ne se renouvellerait plus le lamentable spectacle donné par l'Argentine brûlant comme combustible l'excédent de sa production de blé, le prix de vente ne permettant pas au cultivateur de récupérer ses frais, pendant que des millions d'hommes meurent de faim en Chine.

C) LES SALAIRES MODERNES ET LE PROBLÈME DES HAUTS SALAIRES : EUROPE OU ETATS-UNIS.

L'adoption des salaires modernes doit-elle consacrer pratiquement la théorie des hauts salaires ? On ne peut pas répondre par l'affirmative, au moins pour le continent européen.

En effet, si les Etats-Unis ont adopté depuis de nombreuses années une politique systématique de hauts salaires, c'est contraints par l'insuffisance du personnel ouvrier qu'ils ont dû y recourir. Par ailleurs, « l'immensité de leurs ressources minières et les facilités d'extraction dont ils disposaient leur ont permis également d'accorder aux ouvriers une rémunération de beaucoup supérieure à celle de leurs collègues du vieux continent. Le niveau des salaires est en rapport étroit avec le pouvoir d'achat d'un marché donné ; plus ce pouvoir est élevé, plus les salaires le sont. Il faut d'ailleurs que la production nationale trouve son débouché dans le pays même ; dans le cas contraire,

les industries qui travaillent pour l'exportation sont obligées de tenir compte du pouvoir d'achat moins élevé des autres pays » (6).

« Le danger d'une politique systématique de hauts salaires », danger très réel puisqu'il a contraint la plupart des entreprises américaines à réduire les salaires de leur personnel de 10 % et même de 20 %, « réside dans le fait qu'elle ne peut se maintenir qu'en vendant de plus en plus, avec l'aide de la publicité et de la vente à crédit. Or, les hauts salaires ne peuvent se maintenir qu'à condition de s'accompagner d'une production sans cesse accrue, production possible pour certains produits seulement. Les produits de première nécessité, dont la consommation n'est pas élastique, ne peuvent pas faire bénéficier de hauts salaires. Les hauts salaires, poussés jusqu'au bout, constituent en réalité une charge pour les consommateurs, qui la supportent toujours seuls en fin de compte.

En appliquant à fond la politique des hauts salaires, on aboutit nécessairement à la redoutable alternative où se trouvent maintenant les Etats-Unis :

— ou les salaires représentent seulement une petite proportion des coûts de production, et alors, les méthodes de production en série, favorisées par la standardisation de la consommation nationale, neutralisent l'influence des hauts salaires sur les coûts de production ;

— ou les salaires représentent une large proportion des coûts de production, et dans ce cas, il est essentiel, si les salaires doivent être maintenus à un haut niveau, que

(6) Gino Olivetti. Rapport au Comité Europe-Etats-Unis, 1931.

le marché national soit fermé aux marchandises étrangères.

La politique suivie par les Etats-Unis en matière douanière confirme cette dernière formule : dans les domaines où l'on n'a pu élever les salaires sans augmenter les coûts de production, le travail humain ne pouvant totalement être remplacé par la force des machines, on a éliminé la concurrence des produits et du travail étranger, forçant ainsi le consommateur américain à payer plus cher. Les hauts salaires peuvent correspondre à un salaire réel très supérieur aux tarifs en vigueur sur le vieux continent, mais on ne doit pas oublier que leur effet se trouve neutralisé dans une certaine mesure par le niveau élevé de la vie » (7).

« Dès lors, on peut se demander s'il est désirable de suivre aveuglément une politique qui risque de conduire au renforcement des barrières douanières déjà si élevées, et s'il ne convient pas de rester prudemment sur le terrain où la plupart des nations européennes sont engagées : niveau relativement restreint des salaires, compensés par les institutions sociales de toutes sortes garantissant le travailleur contre la maladie, l'accident, la vieillesse, et dont les contributions patronales et ouvrières finissent par atteindre un niveau respectable ».

Il suffit de rappeler que la loi du 4 avril 1928 sur les assurances sociales a eu pour résultat, en France, de majorer les salaires en vigueur, lors de son application, de 4 % en moyenne ; les conditions de vie étaient telles en juillet 1930 que toute réduction de ceux-ci, par le prélève-

(7) Gino Olivetti, l.c.

ment de la cotisation incombant à l'ouvrier sur son gain, paraissait impossible. En fait, l'augmentation indirecte des salaires réalisée par cette loi et les charges nouvelles qu'elle a imposées aux employeurs, atteint le double de la cotisation ouvrière, soit 8 % environ. On doit reconnaître, malheureusement, que cette institution, appliquée sans souci de ses répercussions inévitables sur l'activité économique du pays, a été et reste encore l'une des causes principales de la régression du commerce extérieur de la France par les charges supplémentaires qu'elle a imposées à l'économie nationale, et en particulier aux exportateurs, tandis que nos concurrents étrangers, allemands, anglais, italiens principalement, se libéraient d'une partie de ces mêmes charges, devenues écrasantes pour eux, réduisaient d'autant leurs prix de vente, et nous évinçaient ainsi rapidement du marché mondial.

« En définitive l'accroissement des salaires conduit nécessairement à une augmentation de la production, qui doit correspondre à une augmentation de la consommation ; on risque, autrement, de faire manquer son but à la politique des hauts salaires et de se heurter à de grosses difficultés, ce qui est arrivé aux Etats-Unis, le pouvoir d'achat des cultivateurs ayant subi une forte diminution.

« La politique des hauts salaires conduit progressivement à la limitation du personnel employé quand le rythme croissant de la prospérité nationale, donc du pouvoir d'achat général, n'est pas suffisant pour compenser les effets de la mécanisation tout en prévenant tout écart entre la production et la consommation ».

« Les Etats-Unis n'ont pu suivre la politique des hauts salaires qu'en raison de leur richesse en capital et de leur

pauvreté en main-d'œuvre, pauvreté maintenue artificiellement par les barrières de l'immigration ; l'Europe se trouve exactement dans le cas inverse ; vouloir la mécaniser trop rapidement serait précipiter une crise qui serait le glas de la tentative d'adoption des hauts salaires » (8).

(8) Gino Olivetti, Rapport au Comité Europe-Etats-Unis, 1931.

CONCLUSION

L'adoption des formes nouvelles de la rémunération du travail ne doit donc pas consacrer, au moins pour l'Europe, la théorie des hauts salaires telle qu'elle a été appliquée aux Etats-Unis.

Cependant, pour mettre fin à la crise qui handicape toujours l'activité économique internationale, et qui menace de s'aggraver encore, la surproduction initiale ayant fait place à une sous-consommation persistante due à l'insuffisance de revenus des co-partageants, il serait désirable de prendre les mesures nécessaires pour accroître progressivement le pouvoir d'achat des pays de l'Europe centrale et orientale ; on leur donnerait ainsi le moyen d'acheter les produits à bas prix, grâce aux salaires modernes payés en Europe occidentale, qui se débarrasserait du même coup de la plaie du chômage permanent.

C'est dans cette voie que s'est engagée la Conférence de Stresa en septembre 1932. Peut-on espérer que les réformes suggérées par celle-ci à la Commission d'études de l'Union européenne permettront d'augmenter les échanges entre « l'Europe A », industrielle, et « l'Europe B » (1), agricole ?... vraisemblablement oui.

(1) Cf. *Les Deux Europes*. F. Delaisi. Hachette, 1929.

Esquisse d'une Europe nouvelle. Danie Heineman. De Vromant, éditeurs. Bruxelles, 1931.

Il est, en tout cas, inutile de se dissimuler que, si les mesures adéquates ne sont pas prises à brève échéance, l'Europe occidentale, déjà menacée par la ruine et le chômage, — les industries nationales ne pouvant écouler leur production sur les marchés intérieurs, saturés, ou sur ceux de l'Europe centrale, — les clients éventuels étant sans ressources, — court vers une catastrophe, économique et sociale, où elle entraînerait d'ailleurs le monde entier et dont on ne saurait prévoir les conséquences.

Il suffirait pour l'éviter que les dirigeants actuels de toutes les nations eussent la volonté inébranlable d'aboutir à un résultat. Auront-ils cette volonté ? Seul, l'avenir le dira.

Vu : *Le Président*,
TRUCHY.

Vu : *Le Doyen*,
H. BERTHELEMY.

Vu et permis d'imprimer.
Le Recteur de l'Académie de Paris,
S. CHARLÉTY.

BIBLIOGRAPHIE

I. — *OUVRAGES SPÉCIAUX*

- B. AUSTIN ET W. F. LLOYD. — Le secret des hauts salaires, traduction P. de Bailly, Paris, Payot, 1926.
- F. BAYLE. — Les salaires ouvriers et la richesse nationale. Paris, Dunod, 1918.
- Les hauts salaires. Paris, Alcan, 1927.
- DUBREUIL. — Standards, Paris, Grasset, 1929.
- Nouveaux standards. Grasset, 1931.
- H. FORD. — Ma vie et mon œuvre. Traduction française. Paris, Payot, éd. 1928.
- H. L. GANTT. — Travail. Salaires, Bénéfices. Traduction française. Paris, Payot, 1921.
- Ch. GIDE et W. OUALID. — Le Bilan de la Guerre pour la France. Paris, Les Presses Universitaires, 1931.
- J. HARTNESS. — Le facteur humain dans l'organisation du travail. Traduction H. Perrot et Ch. de Frémenville. Paris, Dunod, 1918.
- A. SIEGFRIED. — Les Etats-Unis d'aujourd'hui. Paris, Alcan, 1926.
- TAYLOR. — Principes d'organisation scientifique des usines. Traduction française. Paris, Dunod, édition 1930
- P. YOVANOVITCH. — Le rendement optimum du travail ouvrier. Paris, Payot, 1923.

2. — *BULLETINS. REVUES. DOCUMENTS.*

- DUGÉ DE BERNONVILLE. — Le travail professionnel. Bulletin de la statistique générale de la France. 1918 à 1921.
- J. D. — L'application des tarifs à prime dans l'industrie. S.G.F. 1923-1924, p. 196.
- F. BAYLE. — La technique automobile. Nos 133-135, 2^e et 4^e trimestres 1926. Paris. Dunod. application du salaire moderne à tous les services d'une importante usine d'automobiles.
- DANIE HEINEMAN. — Esquisse d'une Europe nouvelle. De Vromant, éditeurs, Bruxelles, 1931.
- GINO OLIVETTI. — Rapport sur les salaires, présenté en mars 1931, au Comité Europe-Etats-Unis (publié en anglais par la Chambre Internationale de Commerce. Paris, 1931).
- E. VILLEY. — Les tendances nouvelles de la rémunération du travail. Revue Politique et Parlementaire, 1923, t. 117, p. 24.
- Prospérité, N° 2, Août 1928.

3. — *THÈSES.*

- ANGLES A. — Les salaires avec prime et le Taylorisme. Marseille. Aix. 1925.
- MANGIN G. — Les idées modernes d'organisation. Leur influence sociale. La question des salaires. Paris, 1919.
- MARTINACHE. — « Au travail égal, genre de vie égal ». Les tendances modernes de la rémunération du travail. Salaire vital. Salaire familial. Paris, 1926.
-

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
CHAPITRE PREMIER. — <i>Les éléments déterminant la rémunération du travail</i>	9
§ 1. L'élément économique : la valeur du travail fourni.	
§ 2. L'élément social : la situation personnelle du travailleur.	
CHAPITRE II. — <i>Les modes simples de la rémunération du travail et leurs inconvénients</i>	17
§ 1. Le salaire au temps.	
§ 2. Le salaire aux pièces.	
§ 3. Le salaire à forfait.	
§ 4. Leurs inconvénients :	
a) le salaire au temps.	
b) le salaire aux pièces.	
CHAPITRE III. — <i>Les modes récents de la rémunération du travail</i>	24
§ 1. Généralités.	
§ 2. Les différents tarifs.	
a) tarifs procurant à l'ouvrier une partie du bénéfice réalisé sur la main-d'œuvre :	
1° tarifs à stimulant nul ;	

2° tarifs à stimulant constant :

a) tarifs Willans-Halsey

b) tarif York

3° tarif à stimulant croissant puis constant : tarif Emerson ;

4° tarif à stimulant décroissant : tarif Rowan ;

5° tarif à stimulant d'abord croissant puis décroissant : tarif Bayle.

b) tarifs procurant à l'ouvrier tout le bénéfice réalisé sur la main-d'œuvre et une partie du bénéfice réalisé sur les frais généraux :

1° tarifs Taylor ou différentiels ;

2° tarifs Gantt ;

3° tarifs paraboliques.

§ 3. Les compléments de salaires fournis par les primes autres que les primes à la production.

CHAPITRE IV. — *Applications pratiques et résultats obtenus* 48

§ 1. Applications pratiques :

a) l'industrie automobile

b) l'industrie pétrolifère française

c) l'industrie électro-mécanique

d) l'industrie du pneumatique.

§ 2. Résultats obtenus :

a) augmentation des salaires ;

b) accroissement de la productivité du personnel ;

- c) diminution du prix de revient et du prix de vente ;
- d) augmentation des bénéfices.

CHAPITRE V. — *Les facteurs sociaux intervenant dans la rémunération du travail* 57

- § 1. Fonctionnement des allocations familiales
- § 2. L'œuvre financière et sociale des Caisses de Compensation en France.
- § 3. Allocations payées :
 - a) par des établissements affiliés aux Caisses de compensation ;
 - b) par des établissements non affiliés.

CHAPITRE VI. — *L'influence du niveau des salaires sur la productivité du travail* 67

- § 1. Influence du salaire.
- § 2. Influence des autres facteurs :
 - a) facteurs moraux et psychologiques ;
 - b) facteurs matériels.

CHAPITRE VII. — *Les salaires modernes et leurs conséquences physiologiques* 73

- § 1. Les salaires modernes et la fatigue due au travail.
- § 2. Les salaires modernes et le rôle de l'ouvrier dans le travail.
- § 3. Comment on pourrait éviter la fatigue due aux conditions d'applications des salaires modernes.

CHAPITRE VIII. — *Les salaires modernes et la prospérité nationale* 87

- § 1. Le rôle des chefs d'entreprises dans l'application des salaires modernes et la mise en œuvre de l'esprit de coopération chez leur personnel.
- § 2. Les salaires modernes, consécration pratique du minimum vital.
- § 3. Les conséquences économiques des salaires modernes.
 - a) les salaires modernes et la rationalisation ;
 - b) les salaires modernes et la surproduction ;
 - c) les salaires modernes et le problème des hauts salaires : Europe ou Etats-Unis.

CONCLUSION	101
------------------	-----

